

personel&zarządzanie

z okazji dnia HR-owca zapraszamy na
bezpłatne webinarium

MATEMATYKA ZAUFAANIA

JAKIE ALGORYTMY BUDUJĄ
PRZEWAGĘ W BIZNESIE

Prowadzący: Sebastian Kotow

20 czerwca 2018 r., godzina 11.00-12.00

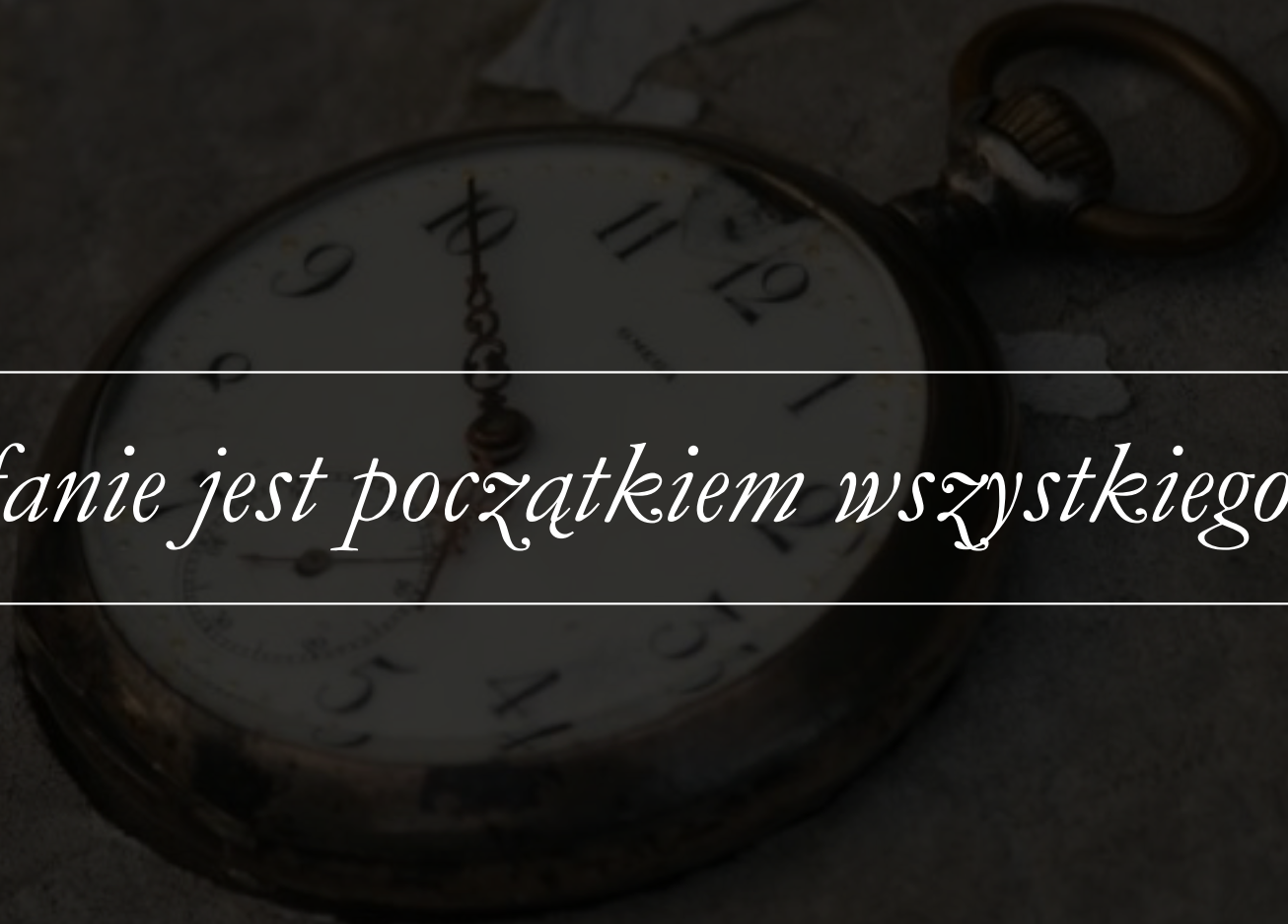


SEBASTIAN KOTOW



- Autor, praktyk biznesu, inspirujący mówca oraz wykładowca psychologii zarządzania na studiach MBA, programie Koźmiński Advanced Management Program i podyplomowych studiach Psychologia Biznesu dla Menedżerów na Akademii Leona Koźmińskiego.
- CEO w Institute of Behavioral Design– organizacji zajmującej się badaniami oraz implementacją wiedzy i narzędzi psychologii pozytywnej, ekonomicznej i neurokogniwytyki w procesach zmian organizacji oraz rozwoju kompetencji menedżerskich.
- Współautor bestsellerowej serii książek napisanych wraz z Brianem Tracy – „Ty wybierasz cel, my pokazujemy drogę!” (Onepress, 2015 r.), „Ty postaw na zmianę, my pokażemy Ci jak jej dokonać” (Onepress 2016 r.)
- Autor „Matematyki Zaufania”, wydanej w kwietniu 2018 r.
- Prowadzi badania zaufania w biznesie, w których wzięli do tej pory udział menedżerowie z ponad 100 firm z ponad 20 krajów świata.





zaufanie jest początkiem wszystkiego

Zapraszamy do pobrania raportu na temat zaufania w biznesie edycji z 2018 r. na stronie:

WWW.ZAUFANIEWBIZNESIE.PL

**RAPORT
MATERIAŁY
KONTAKT**

KIEDY W ORGANIZACJI JEST WYSOKI POZIOM ZAUFANIA

- 74% mniej odczuwalnego stresu,
- 106% więcej energii w pracy,
- 50% wyższej produktywności,
- 13% mniej „chorobowego”,
- 76% więcej zaangażowania,
- 29% więcej satysfakcji z życia,
- 40% mniejszego wypalenia zawodowego*



* Badania Center for Neuroeconomics Studies, Claremont Graduate University, 2017.

$$(S + W) * Z = R$$

$$(STRATEGIA + WYKONANIE) * \underline{ZAUFANIE} = REZULTATY$$

Stephen M.R. Covey - „Szybkość Zaufania”

$$? = ((d1 \times W1) + (d2 \times W2) + (d3 \times W3) + (d4 \times W4) + (d5 \times W5) + (d6 \times W6)) / 3.6$$

ILT = INDEX OF LEADERSHIP TRUST

- d1 - umiejętność funkcjonowania w swojej roli
- d2 - zrozumienie pracy, którą wykonują podwładni
- d3 - uczciwość, w traktowaniu podwładnych
- d4 - otwartość na pomysły i opinie innych
- d5 - spójność / uczciwość osobistego postępowania
- d6 - konsekwencja w spójnym postępowaniu
- W - miara wagowa (0-10)



DEFINICJE

JA

MY

WYMIARY

WYNIKI

**ASPEKT
PRAKTYCZNY**

BADANIA



ZAUFANIE

Przewidywalność i rzetelność;
poleganie na uczciwości i kompetencjach;
pewność co do intencji i efektów;
integralność, szczerłość i otwartość;
reputacja i wiarygodność;
akceptacja ryzyka;

tema twórka

MĄDRE ZAUFANIE = WIARA - RYZYKO

ZAUFANIA



2018 Edelman Trust Barometer

Global Report

#TrustBarometer



Trust Index Informed Public Declines to Neutral

Average trust in institutions,
informed public, 2017 vs. 2018

A 1-point decline in the Global Trust Index

Source: 2018 Edelman Trust Barometer.
The Trust Index is an average of a market's trust in the institutions
of government, business, media and NGOs. Informed public,
28-market global total.



Trust
(60-100)

Neutral
(50-59)

Distrust
(1-49)

Biggest changes in

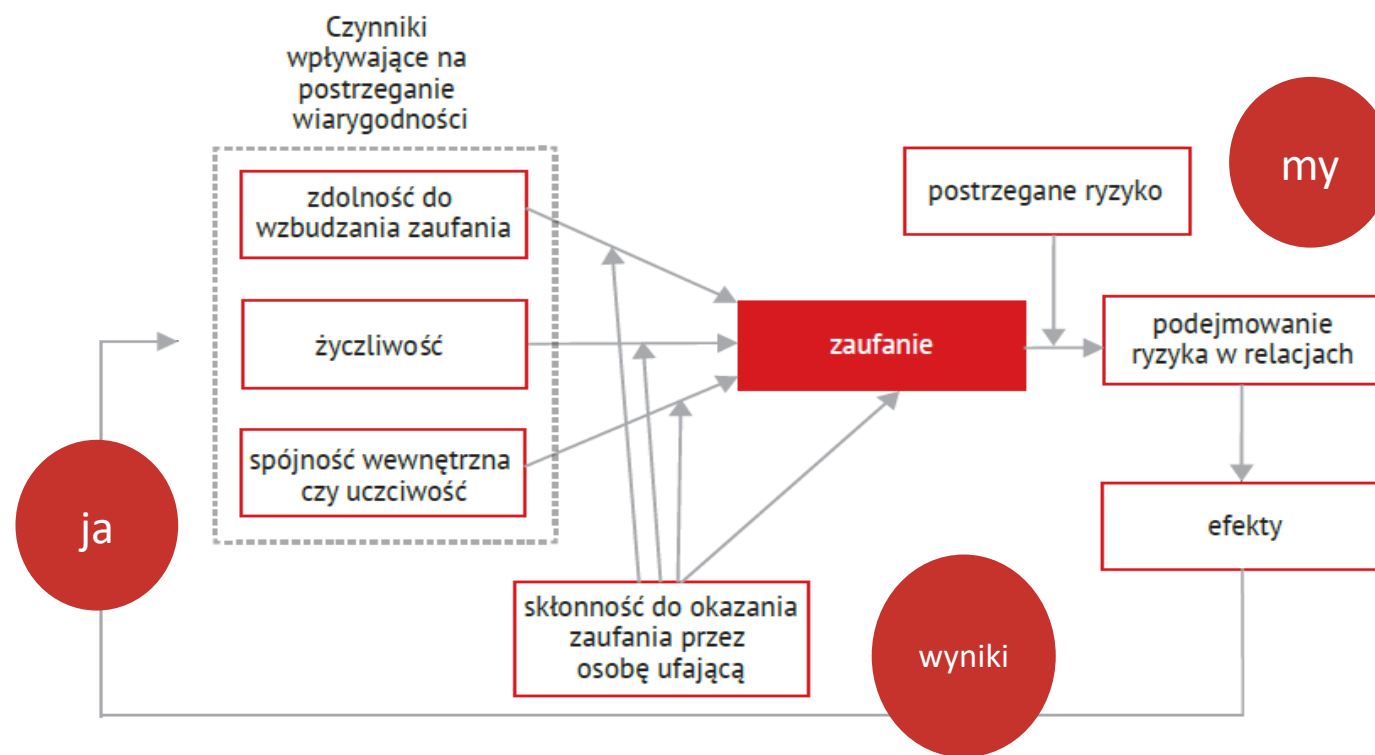


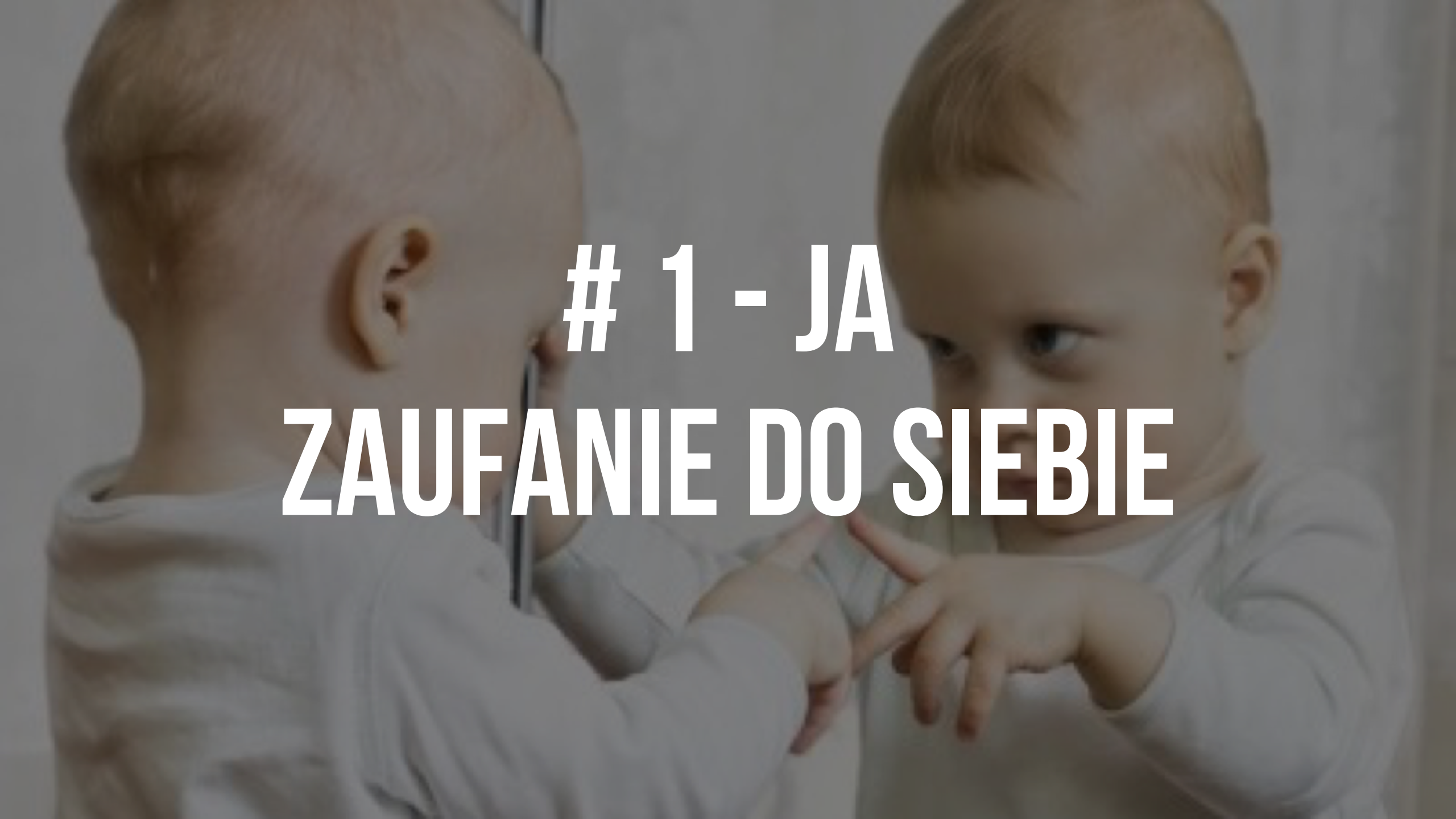
U.S. Trust Index crashes
23 points

MODEL ZAUFIANIA

ZINTEGROWANY MODEL ZAUFIANIA

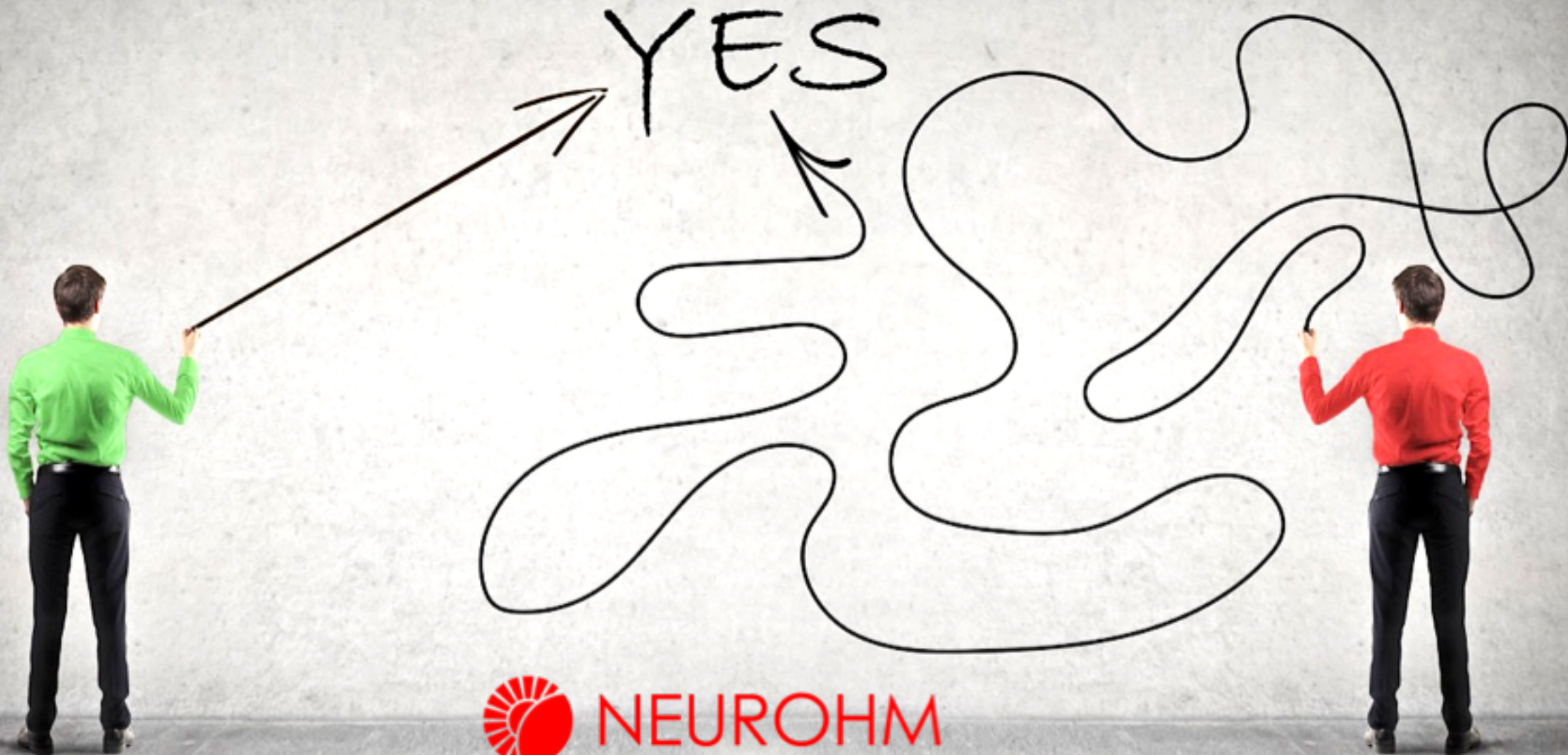
(Mayer, Davis, Schoorman, 1995)



A photograph of two young children, likely twins, wearing white long-sleeved shirts. They are positioned in the center of the frame, facing each other. The child on the right is pointing their right index finger towards the child on the left. The child on the left is looking towards the right. The background is a plain, light-colored wall. Overlaid on the image is the text "# 1 - JA ZAUFANIE DO SIEBIE" in a large, bold, white sans-serif font. The text is centered horizontally and vertically.

1 - JA ZAUFA NIE DO SIEBIE

WAHANIE – ZJAWISKO ZANIEDBANE W BADANIACH OPINII



NEUROHM

true emotions > true connect

JAK DZIAŁA BADANIE **EMORAY TRUST**

JEST TO **EMOCJONALNA PEWNOŚĆ POSTAWY**

Dzięki **emoRAY**:

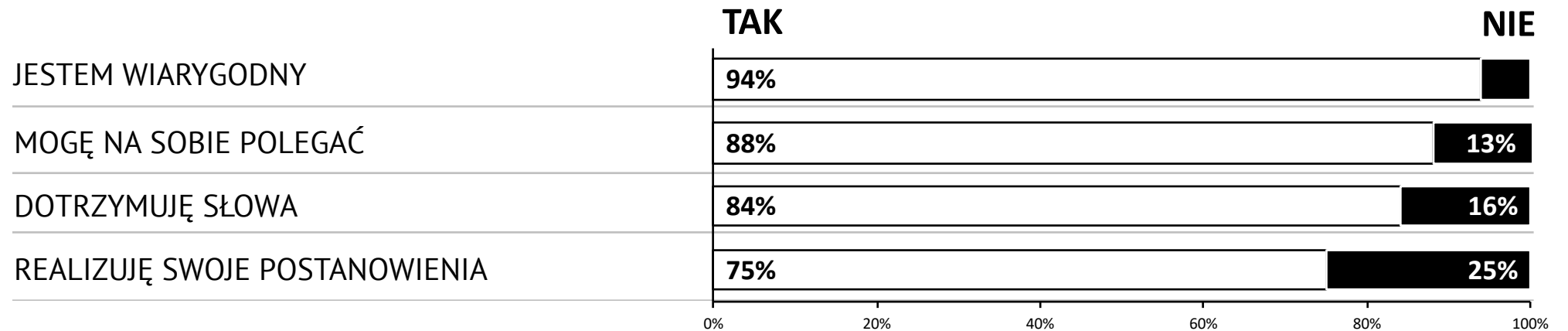
- można odkrywać nie tylko racjonalne opinie respondentów, ale także ujawniać ich instynktowną lub impulsywną **Emocjonalną Pewność**.
- Im szybszy czas reakcji tym bardziej ugruntowana jest dana postawa.
- Mocniej ugruntowane postawy **są trudniejsze do zmiany i lepiej przewidują faktyczne zachowania.**

DANE

- Wykorzystywane na 6 kontynentach w 43 krajach
- Zebrano ponad 16,2 mln unikalnych reakcji
- Przetestowano ponad 110 000 respondentów
- Baza danych wyników od 2004 roku
- Wyniki badań z powodzeniem wdrażają największe firmy polskie i zagraniczne



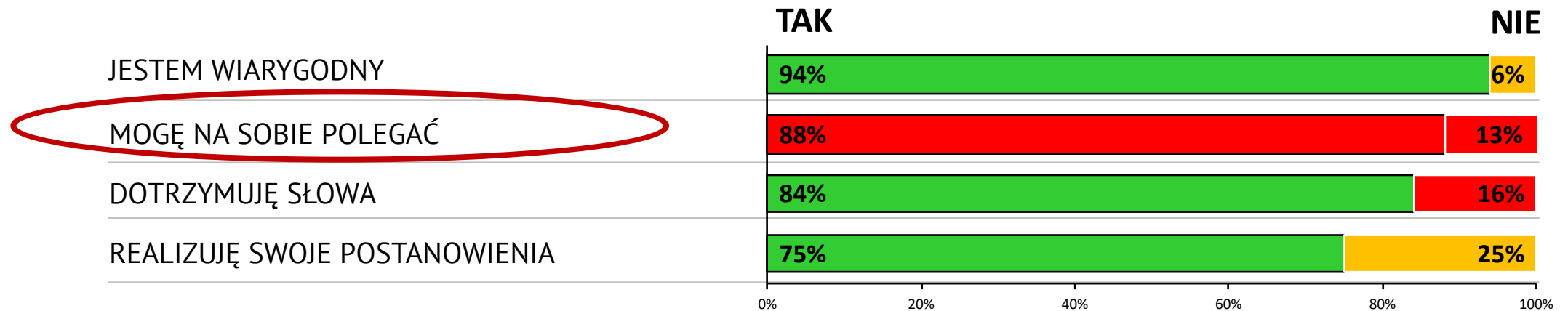
BADANIE EMORAY TRUST



SAMOZAUFANIE

przykładowe badanie prowadzone w grupie ponad 160 przedstawicieli najwyższej kadry menedżerskiej z różnych branż w październiku 2017 r.

BADANIE EMORAY TRUST



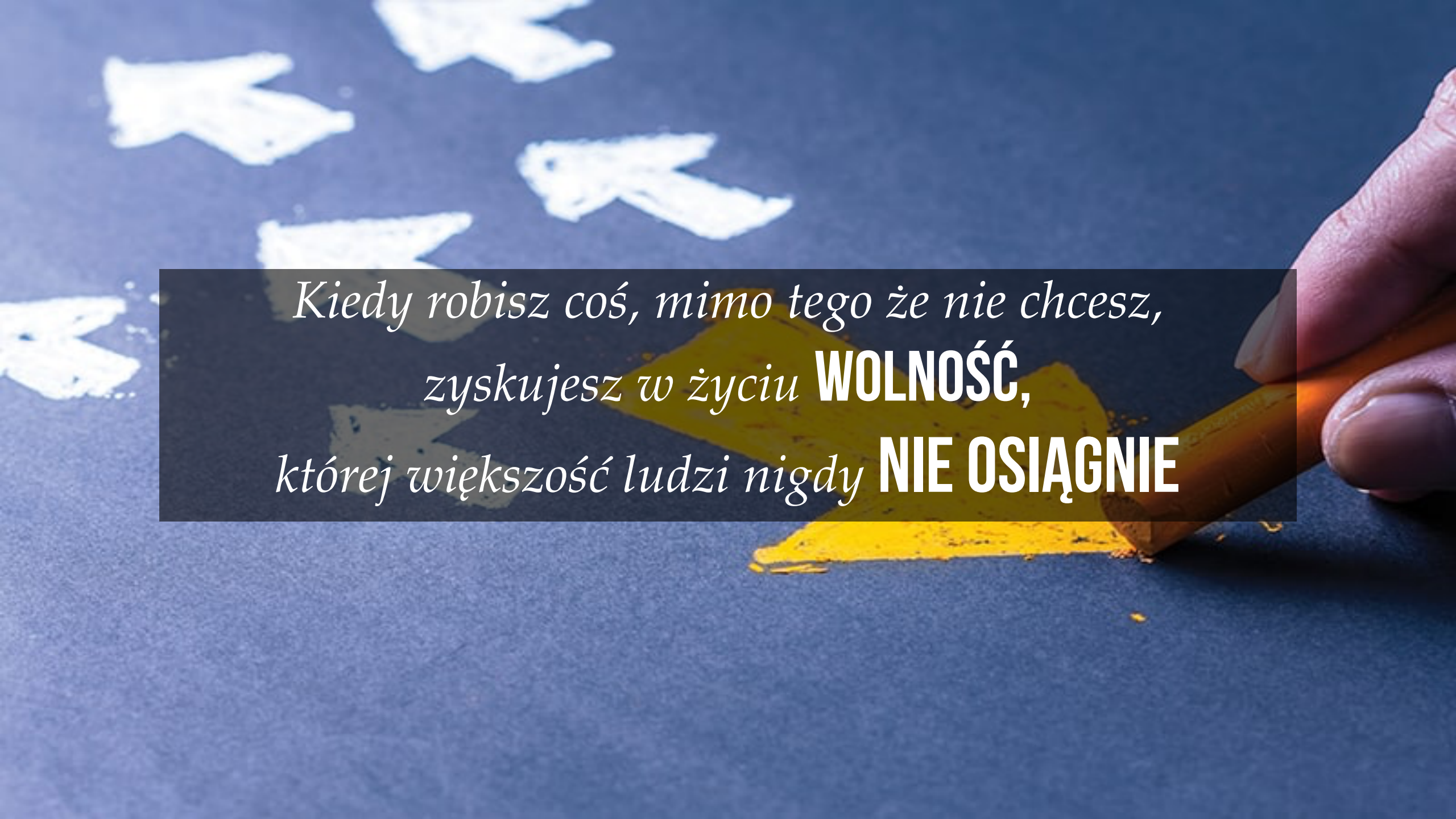
SAMOZAUFANIE

A photograph of an astronaut in a white spacesuit working on the side of a rocket in space. The astronaut is positioned on the left, reaching towards the rocket. The rocket is white with black and red markings. The Earth's horizon is visible in the background. The text "# NAJWAŻNIEJSZE KROKI" is overlaid in a white box in the center.

NAJWAŻNIEJSZE KROKI

#1 OBIETNICE





*Kiedy robisz coś, mimo tego że nie chcesz,
zyskujesz w życiu **WOLNOŚĆ**,
której większość ludzi nigdy **NIE OSIĄGNIE***

#2
SPÓJNOŚĆ
ODWAGA PONAD KOMFORT





UCZCIWOŚĆ Dyscyplina ODWAGA

KORELACJA

IM NIŻSZA WIARA W SIEBIE

TYM WIĘKSZA NIEPEWNOŚĆ (W STOSUNKU DO
INNYCH I PRZYSZŁOŚCI)

ORAZ WIĘKSZY BRAK ZAUFANIA DO INNYCH I WIĘKSZA CHCIVOŚĆ

TEST WIARYGODNOŚCI

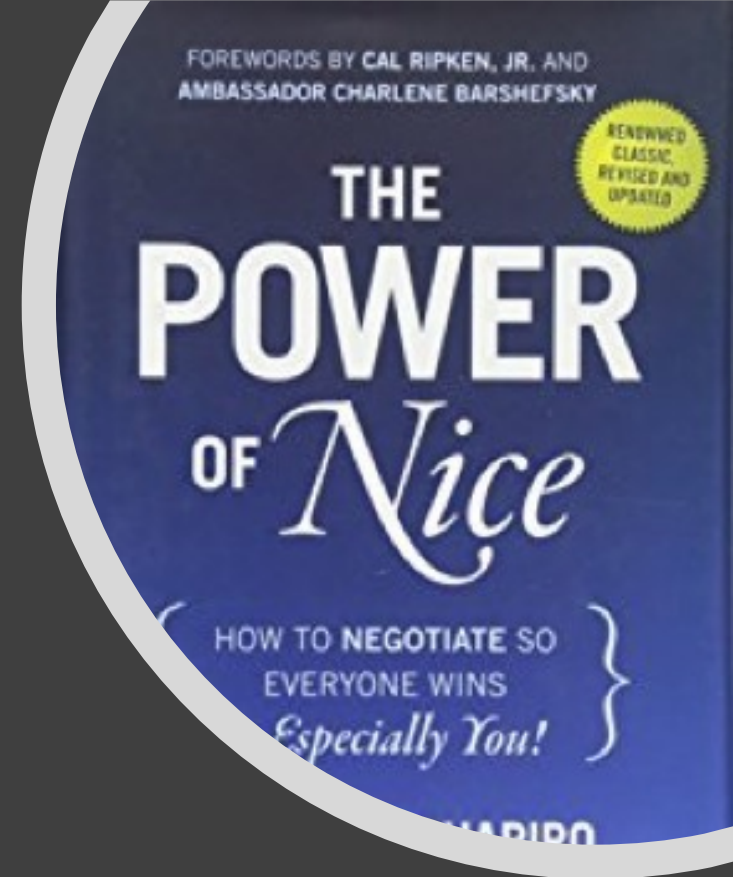
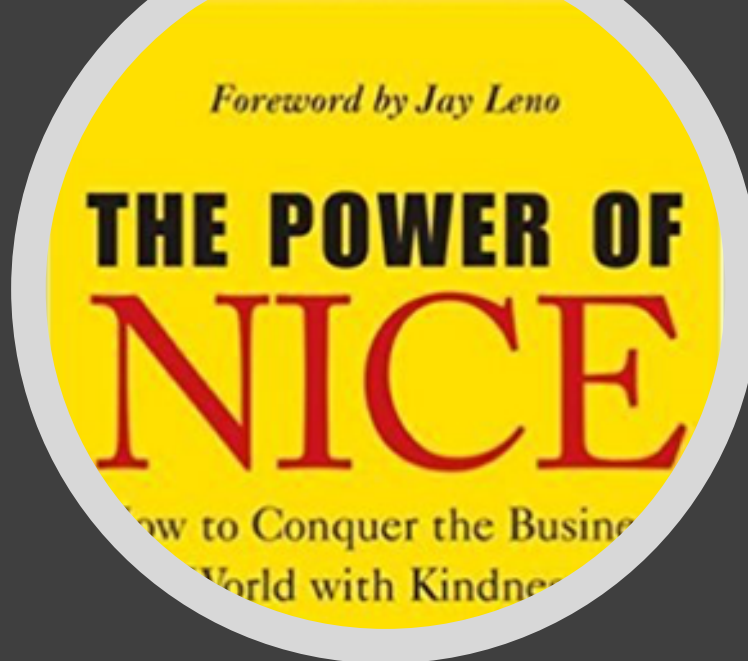


A close-up, profile view of a man wearing a dark cap, looking intently at the head of a lion. The lion's head is on the right, with its mane visible. The background is a soft-focus savanna landscape. The text is overlaid in the center.

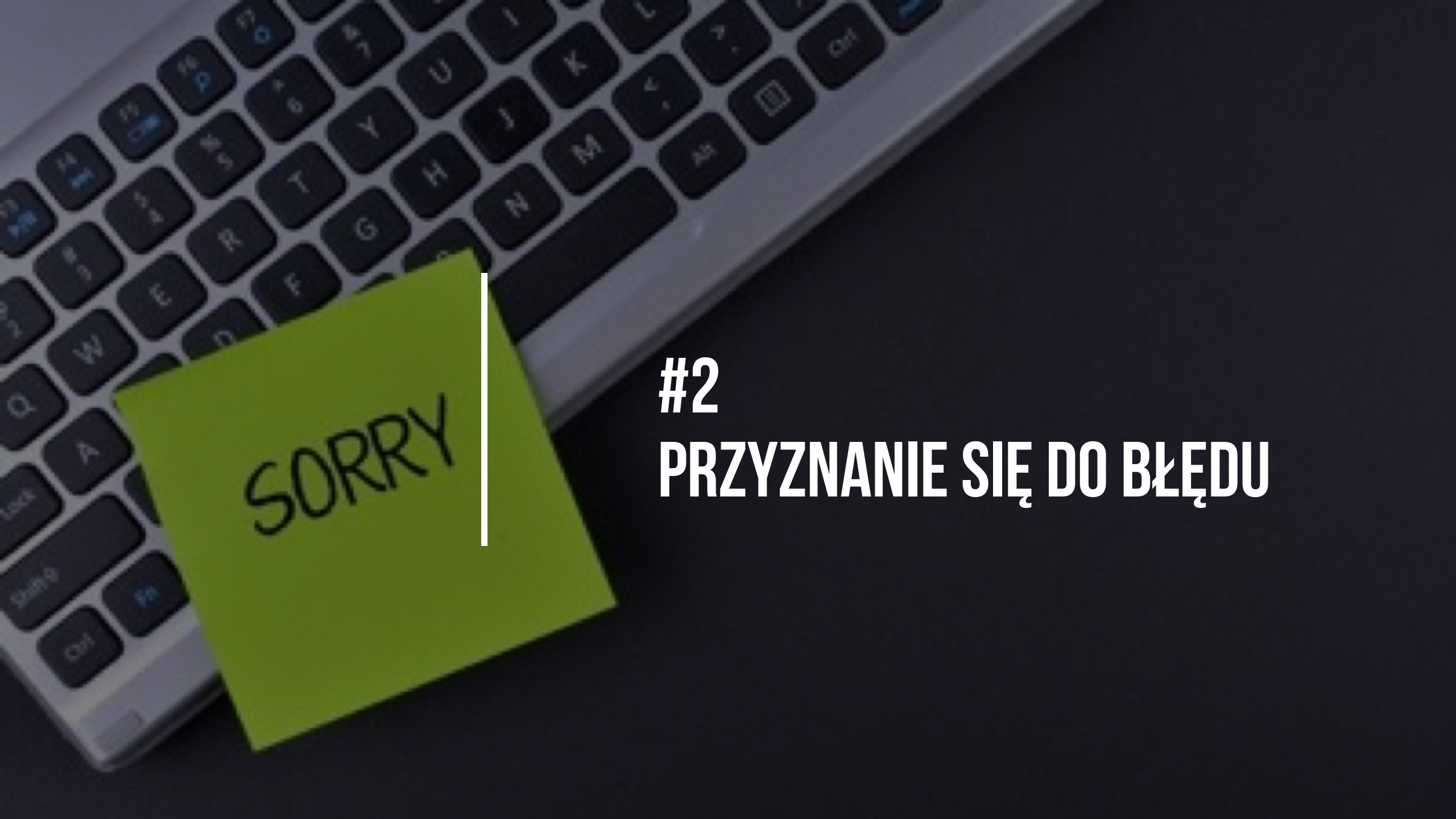
2 - MY ZAUFAJANIE W RELACJACH



WZAJEMNOŚĆ



#1 ŻYCZLIWOŚĆ

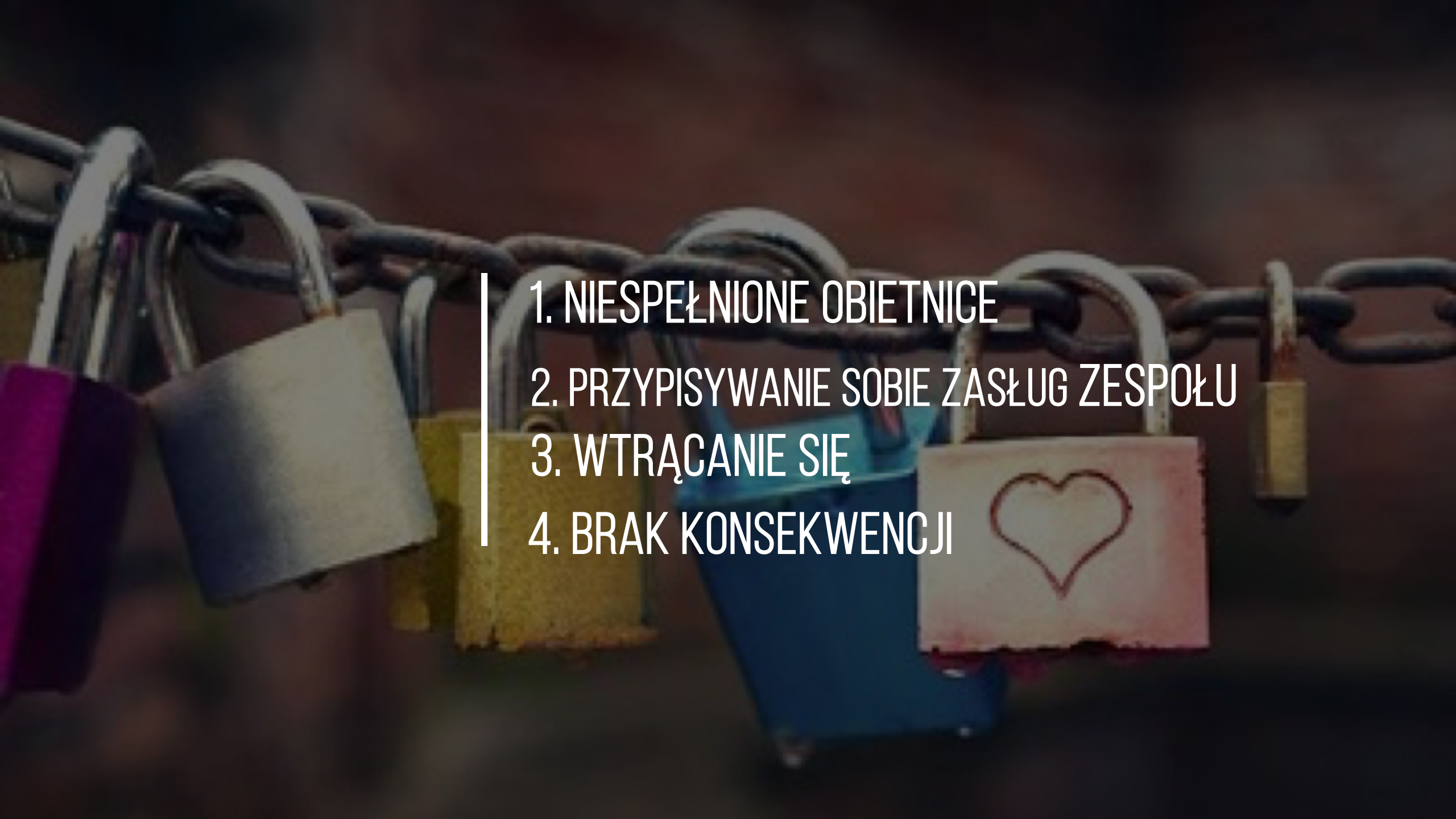
A close-up, slightly angled shot of a silver laptop keyboard. A bright green sticky note is placed on the keyboard, partially covering several keys. The word "SORRY" is written on the note in a dark, handwritten-style font. The background is dark and out of focus.

SORRY

#2 PRYZYZNANIE SIĘ DO BŁĘDU



#3 **NIEBEZPIECZEŃSTWA**

- 
1. NIESPEŁNIONE OBIETNICE
 2. PRZYPISYWANIE SOBIE ZASŁUG ZESPOŁU
 3. WTRĄCANIE SIĘ
 4. BRAK KONSEKWENCJI

The background features two large, light blue profile silhouettes of human heads facing each other. Inside the left silhouette is a blue line drawing of a brain. Inside the right silhouette is a red heart. The entire composition is set against a dark blue, textured background.

ZAUFANIE A ZAANGAŻOWANIE



KONSEKWENCJE

- ODWAGI
- KREATYWNOŚCI
- SPRZEDAŻ
- WSPÓŁPRACA
- LOJALNOŚĆ
- ZAANGAŻOWANIE



ZAUFANIE

- MALWERSACJI
- ABSENCJI
- SPADEK WYNIKÓW
- BRAK ZAANGAŻOWANIA
- STRACHU
- KONTROLI



ZAUFANIE

The background of the image is a dense, overlapping pattern of US dollar bills, primarily \$100 bills, scattered across the entire frame. The bills are slightly faded and have a dark, semi-transparent overlay applied to them, making the text stand out. The bills are oriented in various directions, creating a sense of motion and abundance.

#3 – WYNIKI



PRZYKŁAD #1

A cartoon illustration of an office environment. Numerous people are seated at desks, each with a computer monitor and keyboard. The people are depicted in a stylized, exaggerated manner, typical of mid-20th-century political cartoons. They are all focused on their work, with some looking at the screens and others typing. The office is filled with rows of desks, creating a sense of a busy, organized workspace. The overall tone is professional and industrious.

PRZYKŁAD #2

WYSOKIE ZAUFANIE = WYSOKIE ZYSKI



STYMULATORY ZAUFANIA

1. Bycie otwartym i sprawiedliwym (70 %)
2. Wysoka umiejętność komunikowania się (53%)
3. Umiejętność do podejmowania decyzji (49%)
4. Wysoka spójność i uczciwość (48%)
5. Odpowiednie kwalifikacje do wykonywania swojej pracy (42 %)
6. Odwaga do konfrontowania słabych wyników (19 %)
7. Szerokie doświadczenie biznesowe (19%)

PRAKTYKA

CZY MOJE POSTĘPOWANIE WSKAZUJE NA TO,
ŻE UFAM SWOIM PRACOWNIKOM ?

1. Czy pokazuję moim pracownikom, że obdarzam ich zaufaniem ?
2. Czy pokazuję, że zależy mi na ich dobrym samopoczuciu?
3. Czy pokazuję moim pracownikom wiarę w ich kompetencję ?
4. Czy daję moim pracownikom możliwość decydowania o sprawach wpływających na ich pracę?
5. Czy daję moim pracownikom możliwość uczestniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących ich pracy?
6. Czy zachęcam moich pracowników do podejmowania ryzyka?
7. Czy moje słowa i działania pokazują, jak bardzo ufam moim pracownikom?

m: *sebastian.koton@iobd.org.uk*

t: *+48-504-122-285*

w: *matematyka*zaufania*.pl*