

marketing

și

evaluare

...liderizm în ce dimensiuni?

dimensiune
organiz-lă
micro-nivel?

mezo-level?
(raion,
judet,...

macro-nivel...?
(național);
sau poate la nivel
regional, continental
sau global?

**... sau,
în ce domenii?**

Viziune mostră:
"A îmbogăți
studentii noștri
prin crearea unui
mediu înfloritor
de învățare și de
integrare a
înțelepciunii
manageriale
chineze și
occidentale, pe
bază de integritate,
inovații și
responsabilitate
socială".



中山大學管理學院

SUN YAT-SEN BUSINESS SCHOOL

SYSBS

打造商界黃埔軍校

To develop principled and talented leaders-becoming China's
Whampoa Military Academy in business

融匯中西管理智慧 培養創業創新精神 踐行服務社會責任 作育商界管理精英

To enrich our students by providing a flourishing learning environment and integrating Chinese
and Western management wisdom, grounded in integrity, innovation and social responsibility

Model de viziune: Facem PARTENERIATE cu persoane fizice și corporații, cu scopul de a îmbunătăți performanța profesională și îmbunătățirea productivității formabililor noștri. Instruirea/coaching devine rentabilă atunci când este cântărită cu beneficiile acumulate pe investițiile clienților. Accentul secundar este de a face ca fiecare persoană să-și construiască propria MĂRCĂ PERSONALĂ.

Ne propunem să ne antrenăm formabilii printr-un nivel înalt de conștientizare de sine. TQMS Global vede cu fermitate - CREDINȚA și MOTIVELE sunt două variabile care pot face orice program eficient. PASIUNEA de a crea aprecierea capitalului uman care generează bogăție pentru fiecare organizație cu care PARTENERI, ne permite să potrivim CALITATEA cu aspectul PRACTIC al livrării noastre.

Lucrăm cu ANGAJAMENT și DORINȚĂ pentru a-i ajuta pe delegații noștri să EXCELEZE în capacitatea și expertiza lor. Instalarea semințelor ETHICS & INTEGRITY este o mantră de bază pe tot parcursul programului.



reputația...

info. de la om la om

forumuri online

**Informația cu privire la calificările cadrelor didactice
*** tactici și metode de atragere a cadrelor înalt
calificate în instituția Dvs.**

Blog/website cu:

- **Date despre calificările cadrului didactic**
- **portofoliul de proiecte implementate**

ex. ... „Școala Mea”, un proiect care unește comunitatea și o implică în viața școlii

Sursă: <https://bit.ly/2RIhmD7>

Studiile de marketing sprijină factorii de decizie prin colectarea, analiza și ***interpretarea*** informațiilor necesare pentru identificarea și rezolvarea problemelor de marketing.

Școala Dvs. are o strategie de marketing al conținuturilor educaționale?

Da, și este documentat.

37%

38%

Da, dar nu este documentat.

19%

6%
Nu, și nu avem plan de a documenta în 12 luni.

Nu, dar plănuim să avem în 12 luni.

“A descoperi o potențială problemă este mult mai important decât a o rezolva.”

- Albert Einstein (1879-1955)

evaluarea

Evaluarea elevilor poate fi:

- echitabilă
- motivațională
- opresivă

Analiza umană (i) cunoscută și sub denumirea de analiza talentelor, sau analiza resurselor umane, se referă la metoda de analiză care poate ajuta managerii și directorii să ia decizii cu privire la angajați sau forța de muncă. Analiza umană aplică statistici, tehnologii și expertiză pentru seturi mari de date, despre talente, ceea ce duce la luarea de decizii de gestionare și de operațiuni mai bune pentru o organizație. Analiza umană este un domeniu nou pentru majoritatea departamentelor de resurse umane. Organizațiile caută să conducă mai bine randamentul investițiilor în oameni. Vechile abordări ale senzației de "intuiție" nu mai sunt suficiente.

De ce este atât de importantă **analiza umană**? Puterea informațiilor digitale, date și informații este revoluționarea modului în care se iau deciziile de afaceri. Adevărata provocare este cum să utilizezi la maxim volumul uriaș de date disponibile pentru a crea perspective semnificative care să conducă la o performanță mai bună a organizației/școlii.

Folosind analiza umană, organizațiile pot reduce străbăte prin zăzania inutilă și obține o imagine viguroasă a ceea ce funcționează și a ceea ce nu funcționează. Elimină "ghicitul" din cele mai importante decizii legate de cadre, asigurându-vă să gestionați mai bine riscul legat de factorul uman, să potriviți mai inteligent angajații la locuri de muncă și să fiți și mai eficienți din punct de vedere al costurilor.

Sursă: <https://www.pwc.co.uk/services/human-resource-services/human-resource-consulting/people-analytics.html>

munca emoțională...



Efectul Halo este generalizarea percepției asupra unei trăsături de personalitate remarcabilă, la o evaluare prea favorabilă a întregii personalități.

Efectul halo și horn/”coarnelor”

o tendință de a ne permite a judeca o altă persoană, în special într-un interviu de muncă (angajare sau evaluare), sub influența nejustificată a unei prime impresii nefavorabile (“coarne”) sau favorabile (halo) bazată pe aparențe.

testul psihometric - orice procedură standardizată pentru măsurarea sensibilității sau a memoriei, sau a inteligenței sau a aptitudinii, sau a personalității etc; de ex., ”testul a fost standardizat pe un eșantion mare de studenți.”

- testul de inteligență, testul IQ - un test psihometric al inteligenței; „Ei credeau că inteligența este ceea ce testează inteligența,, - <https://www.iq-tester.ro/>
- test de personalitate - orice test care vizează să evalueze personalitatea

testul psihometric este orice activitate de evaluare care se realizează pentru a evalua performanța angajatului și include, dar nu se limitează la, abilități și cunoștințe, abilități, trăsături de personalitate, atitudini și potențial de muncă/academic/învățabilitate.

Acesta este un domeniu larg și unul care trebuie explicat. Există multe stiluri și formate de test psihometrice și vom elabora pe cele mai comune și mai importante domenii din testarea psihometrică. De exemplu, teste de aptitudine: au scopul de a evalua diverse abilități cognitive, de la abilități de alfabetizare numerică și alfabetizare, până la conștientizarea spațială și multe altele.

Etica este mai întâi de toate două lucruri. În primul rând, etica se referă la standarde bine întemeiate de corect și de greșit, care prescriu ceea ce ar trebui să facă oamenii, de obicei în termeni de drepturi, obligații, beneficii pentru societate, corectitudine sau virtuți specifice. Etica, de exemplu, se referă la acele standarde care impun obligațiile rezonabile de a se abține de la viol, furt, crimă, agresare sexuală, calomnie și fraudă. Standardele etice includ, de asemenea, cele care se încadrează în virtuțile onestității, compasiunii și loialității. Și, standardele etice includ standarde referitoare la drepturi, cum ar fi dreptul la viață, dreptul la libertate împotriva vătămarilor și dreptul la viață privată. Aceste standarde sunt standarde de etică adecvate, deoarece sunt susținute de motive consistente și bine întemeiate. <https://tinyurl.com/z6y2sq4>

În al doilea rând, etica se referă la studierea și dezvoltarea standardelor etice. Sentimentele, legile și normele sociale se pot abate de la ceea ce este etic. Așadar, este necesar să vă examinați în mod constant standardele pentru a vă asigura că sunt rezonabile și bine întemeiate. De asemenea, etica înseamnă, totodată, efortul continuu de a studia propriile noastre credințe morale și conduita noastră morală și de a ne asigura că noi, și instituțiile pe care le ajutăm să le modelăm, să respectăm standardele rezonabile și bazate solid.

<https://tinyurl.com/z6y2sq4>

Exemple de metrică a Resurselor Umane

- Rata lunară a circuitului de cadre = (numărul de plăcări și demisii pe an)
- Rata de promovare = Promovări / numărul total de angajați.
- Rata absenței angajaților = numărul de zile din lună / (numărul mediu de angajați în lună x numărul de zile). Am folosit această analiză pentru a analiza ratele de absență a angajaților pentru diferite departamente și manageri. Uneori, cea mai bună modalitate de a determina dacă este o cultură sau o oportunitate de manager este prin evaluarea procentului de absențe de către departament sau manager.

<https://workology.com/best-hr-metrics-human-resources-examples/>

Gândirea analitică drept componentă a evaluării
Abilitatea de abordare logică a datelor și situațiilor, în manieră pas-cu-pas

<i>Nivel 1</i> Stabilirea priorităților	<ul style="list-style-type: none">• Aranjează agenda după priorități• Vede ceea ce trebuie de făcut în primul rând și de ce
<i>Nivel 2</i> Vede relația cauză-efect	<ul style="list-style-type: none">• Vede când A implică B și implică C• Analizează cauzele-rădăcină
<i>Nivel 3</i> Folosește instrumente de analiză	<ul style="list-style-type: none">• Folosește tehnici analitice de abordare a unei probleme sau chestiuni• Aplică instrumente de soluționare a problemelor
<i>Nivel 4</i> Întreprinde măsuri de analize complexe	<ul style="list-style-type: none">• Elaborează variabile cu privire la probleme legate de subiecte distinse și posibile cauze și efecte• Elaborează planuri pe situații imprevizibile în baza analizei probabilității

”Sarcina principală a personajelor marcante din istorie a fost de a învăța cunoștințe și de a le pune în practică, contribuind astfel la gestionarea națiunii.”

- *Zhang Heng (78-139)*

“Corectează greșelile dacă
le ai, și păzește-le dacă nu
le-ai făcut”.

- Zhu Zi (1130-1200)

„Unul dintre semnalele triste ale vremurilor noastre este că i-am *demonizat* pe cei care produc, i-am *subvenționat* pe cei care refuză să producă și i-am *canonizat* pe cei care se plâng.”

- Thomas Sowell, Hoover Institution,
Stanford University

Exemple teme de discuții la limba română: Moderatori ai dezvoltării (1)

Cercetările raportează că diverse condiții economice, politice / juridice și culturale moderează creșterea, progresul și prosperitatea.

Factorii economici

1. Avocația libertății economice
2. Activitate agrară, industrială sau bazată pe servicii
3. Eficiența în afaceri
4. Gradul de alfabetizare
5. Oportunitate educațională
6. Experiență antreprenorială și executivă
7. Egalitatea distribuției veniturilor
8. Factorii de teren, muncă, capital și tehnologie
9. Sărăcia și productivitatea
10. Scara și domeniul de aplicare al sistemelor de piață
11. Sofisticarea infrastructurii
12. Politici macroeconomice solide

Moderatori ai dezvoltării (2)

Factorii politici / juridici

1. Susținerea libertății politice
2. Bazele dreptului
3. Extensia criminalității, corupției și nepotismului
4. Extensia birocrăției guvernamentale
5. Calitatea de membru în grupuri comerciale regionale / globale
6. Deschidere către comerțul exterior și investiții
7. Risc politic și fragilitate suverană
8. Prevalența privatizării și deregării
9. Sanctitatea drepturilor de proprietate
10. Stabilitatea politicilor publice
11. Starea serviciilor sociale, îngrijirilor medicale și igienei
12. Politici tarifare, subvenții și reglementări privind investițiile

Moderatori ai dezvoltării (3)

Factorii culturali

1. Așteptare de corectitudine, egalitate și justiție
2. Interacțiunea individualismului și a colectivismului
3. Legitimitatea întreprinderii libere
4. Măsuri de realizare
5. Elite meritocrative, aristocratice sau militariste
6. Educație religioasă vs. laică
7. Mărimea și stabilitatea clasei de mijloc
8. Aptitudinea și orientarea tehnologică
9. Toleranță pentru contrafacere și piraterie
10. Standardul de transparență

Sursă: adaptare din: "International Business: Environments & Operations", by: John D. Daniels, Lee H. Radebaugh, Daniel P. Sullivan, Pearson, 16th edition, p. 147.

La Carl Marx găsim [un citat] după cum urmează: „Capodoperele de pictură costă atât de scump deoarece, în afară de alți factori, prețul lor cuprinde alocațiile societății pentru întreținerea multor mii de pictori, cum s-ar zice de nivel mai inferior, activitatea căror a servit drept mediu favorabil pentru creșterea capodoperelor” (Marx, C.).

”Un păianjen efectuează operațiuni care seamănă cu cele ale unei țesătoare, iar o albină pune în rușine mulți arhitecți în construcția celulelor sale. Dar ceea ce îl diferențiază pe cel mai rău arhitect de cea mai bună dintre albine este faptul, că arhitectul își ridică structura în imaginație înainte de a o construi în realitate.”

- Karl Marx, Capital: Volumele 1 și 2, la: <https://bit.ly/34HNhJe>