

Jak AI może odciążyć managera w zarządzaniu zespołem

Anna Majkowska

Organizatorem
spotkania jest



Właściciel marek



Konflikty - Dane

Kluczowe dane

76% pracowników doświadczyło aktów nieuprzejmości w pracy w ciągu ostatniego miesiąca.

13% spotyka się z nimi codziennie.

Szacuje się, że konflikty kosztują firmy aż **2 miliardy dolarów** dziennie z powodu spadku produktywności i absencji.

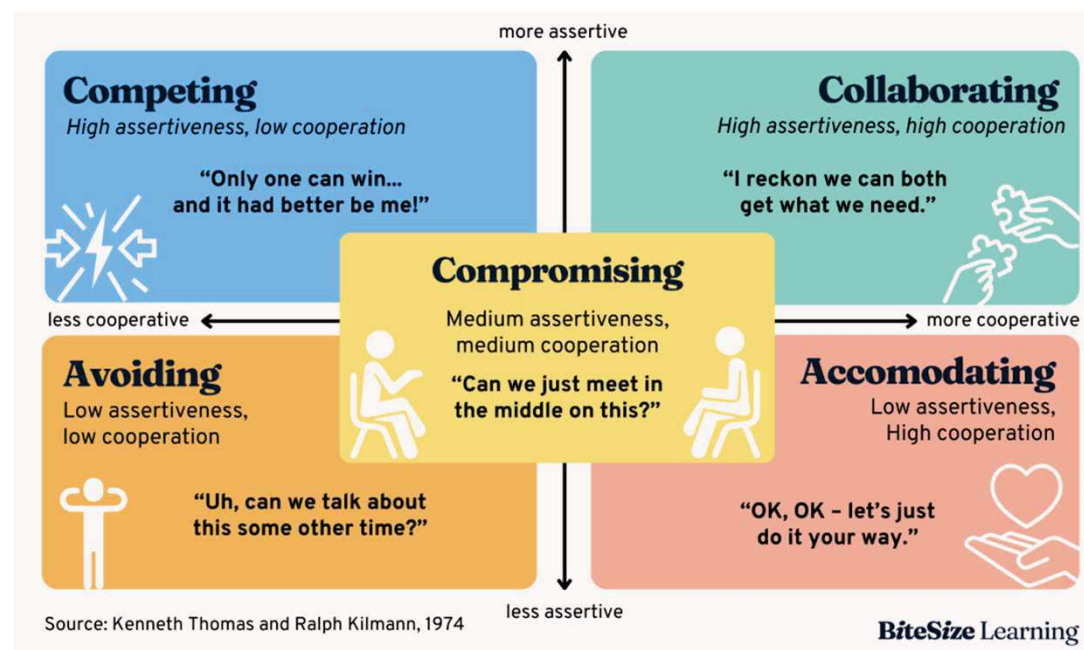
*Źródło: <https://hbr.org/2025/07/conflict-is-inevitable-deal-with-it?>

Model Thomasa i Kilmanna (TKI)

1. Każdy styl konfliktowy wynika z połączenia dwóch wymiarów:

- **Asertywność (pionowa oś):** Jak bardzo chcę postawić na swoim.
- **Kooperatywność (pozioma oś):** Jak bardzo biorę pod uwagę drugą stronę.

2. W skrzyżowaniu tych dwóch postaw powstaje **5 stylów rozwiązywania konfliktów**.



Jak zarządzamy w konflikcie?

- 65% managerów wybiera **kompromis lub unikanie** jako dominujący styl.
- Tylko 14% liderów deklaruje regularne stosowanie współpracy.
- Zespoły współpracujące mają **+27% zaufania i +22% wyższe zaangażowanie**.
- TKI stosowane jest w ponad **190 krajach**.
- W kulturach kolektywistycznych (Azja, Ameryka Południowa) częściej pojawia się **dostosowanie i unikanie**, w zachodnich – **rywalizacja i kompromis**.

Kompetencje

Nowa Kompetencja : Inteligencja konfliktowa

Inteligencja konfliktowa

Inteligencja konfliktowa - To zdolność do skutecznego zarządzania i rozwiązywania różnorodnych konfliktów — interpersonalnych, zespołowych, organizacyjnych — w sposób konstruktywny i empatyczny. Nie chodzi o unikanie konfliktów, lecz o umiejętność ich rozpoznania, zrozumienia i przekształcenia w okazję do rozwoju.

7 zasad lidera o wysokiej inteligencji konfliktowej

1. **Zbuduj fundament zanim wybuchnie konflikt** - wzmacniaj kulturę zespołu, ustal jasne normy komunikacji i sposoby radzenia sobie z niezgodą.
2. **Zmieniaj perspektywę** - zamiast traktować konflikt jako zagrożenie, postrzegaj go jako okazję do nauki, innowacji i pogłębienia relacji.
3. **Zarządzaj napięciem, nie unikaj go** - liderzy powinni umieć utrzymać napięcie w zespole na poziomie, który sprzyja kreatywności, ale nie prowadzi do destrukcji.
4. **Zadbaj o różnorodność stylów rozwiązywania konfliktów** - nie każdy konflikt wymaga mediacji — czasem potrzebna jest konfrontacja, czasem kompromis. Elastyczność jest kluczowa.

7 zasad lidera o wysokiej inteligencji konfliktowej

5. **Ucz się z konfliktów** - po zakończeniu sporu warto przeanalizować, co poszło dobrze, a co można poprawić. To buduje odporność zespołu.
6. **Wspieraj dialog, nie debatę** - celem nie jest wygrana jednej strony, lecz wspólne zrozumienie i znalezienie najlepszego rozwiązania.
7. **Bądź przykładem** - liderzy powinni sami pokazywać, jak konstruktywnie rozmawiać o trudnych sprawach — to daje zespołowi przyzwolenie na otwartość.

Zasada 1

Ćwiczenie: Poproś ChatGPT o pomoc w stworzeniu „**karty zasad komunikacji w zespole**”, która określa, jak rozmawiać o niezgodzie, zanim pojawi się konflikt.

Prompt: Pomóż mi stworzyć *kodeks komunikacji zespołowej*, który zapobiega destrukcyjnym konfliktom. Zawrzyj:

- 5 zasad rozmowy o niezgodzie (np. słuchanie, pauza przed odpowiedzią, odwoływanie się do faktów),
- przykładowy komunikat lidera wprowadzającego te zasady na spotkaniu,
- krótkie ‘checklisty zachowań’, które zespół może przypominać sobie w stresujących momentach.

Efekt: Gotowy dokument do omówienia na spotkaniu zespołowym (nasz sposób rozmawiania o trudnych sprawach).

Zasada 2

Ćwiczenie: Wykorzystaj ChatGPT do **reframe'owania** konkretnej sytuacji.

Prompt: Pomóż mi przeformułować sytuację konfliktową, którą opiszę, z tonu *zagrożenia* na ton *możliwości*.

Wskaż:

- jakie lekcje lub usprawnienia mogły z niej wyniknąć,
- jak mogę o niej mówić językiem konstruktywnym na zebraniu zespołu,
- jedno zdanie, które pokazuje konflikt jako okazję do rozwoju, a nie porażkę.

Efekt: Nowa narracja do feedbacku zespołowego lub rozmowy 1:1.

Zasada 2

Case:

W zespole projektowym doszło do napięcia między Anią (liderką projektu) a Tomkiem (specjalistą technicznym).

Ania zarzuciła Tomkowi, że spóźnia się z zadaniami i nie informuje zespołu o postępach. Tomek odpowiedział, że harmonogram był nierealny, a częste zmiany priorytetów ze strony Ani uniemożliwiają mu efektywną pracę.

Spotkanie zakończyło się wzajemnymi pretensjami i napiętą atmosferą. Zespół zaczął unikać wspólnych rozmów, a komunikacja przeniosła się do maili, pełnych emocjonalnych sformułowań.

Zasada 3

Ćwiczenie: Poproś ChatGPT o wygenerowanie strategii zarządzania emocjami w rozmowie o napięciu.

Prompt: Przygotuj zestaw 5 technik dla lidera, który prowadzi trudną rozmowę, gdzie pojawia się napięcie emocjonalne.

Uwzględnij:

- sposoby na ‘oddech w stresie’ i utrzymanie spokoju,
- zdania, które pomagają odbarczyć emocje (‘widzę, że to dla Ciebie ważne’),
- sygnały, że rozmowa wymaga przerwy i jak ją bezpiecznie przerwać.

Efekt: Mini przewodnik „Jak zachować spokój i trzymać ramę w rozmowie o konflikcie”.

Zastanów się jak chat może pomóc Ci zastosować pozostałe zasady

4. **Zadbaj o różnorodność stylów rozwiązywania konfliktów** - nie każdy konflikt wymaga mediacji — czasem potrzebna jest konfrontacja, czasem kompromis. Elastyczność jest kluczowa.
5. **Ucz się z konfliktów** - po zakończeniu sporu warto przeanalizować, co poszło dobrze, a co można poprawić. To buduje odporność zespołu.
6. **Wspieraj dialog, nie debatę** - celem nie jest wygrana jednej strony, lecz wspólne zrozumienie i znalezienie najlepszego rozwiązania.
7. **Bądź przykładem** - liderzy powinni sami pokazywać, jak konstruktywnie rozmawiać o trudnych sprawach — to daje zespołowi przyzwolenie na otwartość.

10% RABATU

Na zakup subskrypcji
do platformy **expert4you.pl**

Kod rabatowy:

LM101610

(wyłącznie dla nowych Klientów)

Zamówienia możesz dokonać na **2 sposoby:**

1 poprzez stronę internetową **www.expert4you.pl**
korzystając z przycisku: „**ZAMÓW ONLINE**”

2 kontaktując się z nami bezpośrednio:
tel.: **535 908 793**, e-mail: **biuro@expert4you.pl**

Kod ważny w dniach: 16-31.10.2025.

Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

