

# Więcej niż dobre chęci: kompetencje!

---

*Ewa Cetnar-Tkaczyk, 24.04.2020*

**Kompetencje pozwalają działać efektywnie. Dobrze wiedzą o tym pracodawcy. Jakich kompetencji oczekują? Czym one są i jak je mierzyć? – dowiedz się z tego artykułu!**

## **Cztery najbardziej pożądane**

Twój przyszły kierownik spodziewa się, że będziesz potrafił i chciał działać efektywnie. Dlatego podczas rekrutacji będzie zwracał uwagę, na ile twoje kompetencje społeczne pozwolą ci wykorzystywać wiedzę i umiejętności wyniesione ze studiów.

Z niedawnego badania oczekiwań pracodawców, w którym wzięły udział aż 103 firmy, wynika, że cztery kompetencje najbardziej pożądane u przyszłych absolwentów uczelni wyższych to:

- **komunikatywność,**
- **myślenie analityczne,**
- **współpraca w zespole,**
- **radzenie sobie z emocjami i stresem.**

Komunikatywność otwierająca listę, to zdolność jasnego wyrażania swoich myśli tak, aby druga osoba zrozumiała intencje rozmówcy. Jest to również zaangażowanie w wypowiedzi innych polegające na chęci ich zrozumienia. Na pewno lubisz współpracować z osobami, które mówią na temat, a także potrafią aktywnie słuchać. Pracuj nad swoją komunikatywnością, aby również stać się kimś takim.

Kolejna kompetencja pożądana przez pracodawców to zdolność analitycznego myślenia, czyli rozpatrywanie sytuacji z różnych stron oraz weryfikowanie danych, a także dzielenie się swoimi wnioskami i sygnalizowanie zauważanych nieprawidłowości. Osoba myśląca analitycznie dzieli się istotnymi informacjami i stara się zgłaszać uwagi, które będą użyteczne.

Trzecia z pożądanych przez pracodawców kompetencji, współpraca w zespole, opiera się na zaangażowaniu w realizację wspólnego celu. Polega ona na informowaniu i interesowaniu się postępem prac w zespole, a także świadomości, jak własna praca wpływa na zadania pozostałych osób, pozytywne nastawienie wobec innych i budowanie dobrej atmosfery.

Listę zamyka radzenie sobie z emocjami i stresem. Świadomość emocji doświadczanych przez samego siebie i inne osoby, a także zdolność do ich ukierunkowania, pozwala działać spokojnie i efektywnie w trudnych sytuacjach, pod presją czasu lub nacisków. Ważne jest też, aby wiedzieć jak regenerować siły i dbać o samego siebie.

Nie wystarczy tylko wspomnieć w liście motywacyjnym o czterech wymienionych wyżej kompetencjach, aby zostać przyjętym do atrakcyjnej pracy. Pracodawca ma możliwości, aby sprawdzić, czy rzeczywiście się je posiada i najprawdopodobniej z nich skorzysta.

## Sprawdzenie kompetencji

Aby zrozumieć w jaki sposób można sprawdzać kompetencje, trzeba najpierw wiedzieć, co się na nie składa. Kompetencja to zdolność do wykonania zadań według określonych oczekiwań, zarówno jeśli chodzi o czas, jak i poziom wykonania. Wynika ona z połączenia:

- **wiedzy – „wiem jak”,**
- **motywacji – „chcę”,**
- **umiejętności – „działam”.**

W niektórych opracowaniach jako składniki kompetencji wymienione są: wiedza, postawa i doświadczenie. Dla osoby szukającej praktycznych wskazówek, oba modele można połączyć w spójny obraz: osoba kompetentna to taka, która ma wiedzę o skutecznych technikach postępowania, ma chęć tę wiedzę wykorzystać, a dodatkowo dzięki swojemu doświadczeniu ma wprawę w działaniu.

## Testy pytań zamkniętych

Pierwszy z aspektów kompetencji można sprawdzić testem wiedzy. Obecnie przy selekcji kandydatów stosuje się sprawdzian. Ma on postać opisu różnych sytuacji oraz możliwych sposobów działania. Kandydata prosi się o wskazanie najlepszego z rozwiązań każdej z sytuacji. Obecnie tworzone testy kompetencji mają najczęściej postać elektroniczną, dlatego przeprowadza się je udostępniając kandydatowi do pracy tablet z uruchomioną aplikacją.

Do stresu, zazwyczaj towarzyszącemu chęci dobrego zaprezentowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, dochodzi dodatkowo niepokój związany z tym, jakie odpowiedzi wybrać, a nawet jak poruszać się w platformie z testem.

Studenci Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na ostatnich dwóch latach mogą nieodpłatnie wykonać badanie kompetencji w ramach projektu „Studia i co dalej?“, aby oswoić się z takim testem. Zostanie on udostępniony w internetowej platformie i można zalogować się do niego w dowolnym, dogodnym czasie. Instrukcja jak zgłosić się do badania znajduje się na stronie: <https://formularze.us.edu.pl/kompetencje>

## Analiza dokumentów

O drugim z aspektów kompetencji, motywacji, rekruter może wnioskować z materiałów dokumentujących poziom wykonywania pracy oczekiwany w danym zawodzie. Dlatego do CV warto załączyć skan lub zdjęcie referencji z wolontariatu, praktyk lub działalności w organizacji studenckiej, w których wspomniane będą powierzone zadania i nabyte umiejętności. Jeśli jest możliwe przesłanie próbki pracy w formie elektronicznej (na przykład tekstu) również warto to zrobić.

## Assessment center

Aspekt behawioralny kompetencji sprawdza się w selekcji pracowników w formie gier i symulacji. Rekruter organizuje assessment center – ośrodek oceny, podczas którego kandydaci wykonują przedstawione zadania, a zespół wyszkolonych sędziów kompetentnych obserwuje i ocenia sposób oraz poziom wykonania.

Tę metodę wykorzystuje się przede wszystkim przy doborze kandydatów na wysokie stanowiska, kiedy nakłady finansowe na przygotowanie i przeprowadzenie procesu oceny są adekwatne do ryzyka związanego z zatrudnieniem osoby o niedostatecznych kompetencjach.

## Rozwijaj się!

Warto pamiętać, że poziom kompetencji jest dynamiczny. Każdy ze składników można rozwijać: rozszerzać swoją wiedzę, pracować nad motywacją, a także doskonalić umiejętności.

W rozwijaniu kompetencji pomaga Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego. W czasie społecznej izolacji związanej z zapobieganiem COVID-19, co środę udostępnia podcast doradców zawodowych, a w piątki e-publikacje. Tematy dotyczą zarówno rozwoju osobistego, jak też rynku pracy. Z kolei na fanpage'u regularnie pojawiają się informacje o szkoleniach, stażach i programach prowadzonych przez inne podmioty.

Biuro Karier organizuje też w swojej siedzibie stacjonarne szkolenia. Akademia Rozwoju Kariery to cykl wakacyjnych warsztatów poświęconych rozwojowi zawodowemu i osobistemu. Uczestnicy mogą szkolić się w obszarach takich, jak: zarządzanie projektami, komunikatywność, umiejętność pracy w grupie, zarządzanie stresem, przedsiębiorczość i wielu innych.

Dzięki swojej gotowości do nauki, refleksji nad swoimi działaniami i korzystaniu z okazji do zdobywania doświadczeń, z miesiąca na miesiąc możesz działać coraz bardziej efektywnie.

Jeśli chcesz dobrze, a wychodzi „jak zwykle”, pracuj nad swoimi kompetencjami!

## Źródła

- Dzitd Michał "Co to jest kompetencja", 2014, <https://blogtrenerski.pl/kompetencja/> (dostęp 24.04.2020)
- Stryczek Jacek, ks., „Być liderem” w „Vademecum Wiosennego Lidera”, 2008
- Wiszejko – Wierzbicka Dorota "Kompetencje społeczne - rozpoznanie i rozwój", 2012
- Katalog kompetencji Assecos Human Capital Management, <https://us.eduportal.pl/> (dostęp 24.04.2020)
- Raport "Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych", 2018, <http://bk.us.edu.pl/badanie-oczekiwan-pracodawcow-wobec-absolwentow-universytetu-slaskiego> (dostęp 24.04.2020)