

Formula za kompetencije

Znate li koje su vještine poslodavcima privlačne bez obzira na poziciju

Kompetencije se definiraju kao sklop intelektualnih potencijala, vještina, motivacije i znanja važnih za uključivanje u društvo, zapošljavanje, za osobnu realizaciju i razvitak, a u organizacijskom kontekstu za ostvarivanje poželjnih poslovnih rezultata. Kompetencije dijelimo na meke vještine ('soft' kompetencije) koje su nužne za snalaženje u svakom radnom okruženju. To su ponajprije **interpersonalne** kompetencije, koje su izuzetno važne u kontekstu socijalnih interakcija, odnosno u izgradnji i održavanju kvalitetnih poslovnih i međuljudskih odnosa. Među interpersonalnim kompetencijama vjerojatno su najvažnije komunikacijske vještine. Ništa manje nisu važne **analitičke** kompetencije kandidata jer o njima značajno ovisi sposobnost kandidata u prepoznavanju i rješavanju problema, razlikovanje važnog od nevažnog i, na temelju toga definiranje prioriteta i uspješno planiranje aktivnosti i vremena. Mnogi poslodavci iznimno cijene kompetencije **timskog rada**, koje su važne za uspješnu integraciju u radnu okolinu. Za rukovoditeljske pozicije i uloge važne su kompetencije **rukovođenja** i **vodstva** (ledarship). Za ostvarivanje kvalitetnog rukovođenja i vodstva pretpostavke su razvijene interpersonalne, analitičke i komunikacijske kompetencije a, na njih se nadograđuju vještine strateškog planiranja, koordiniranja, delegiranja, donošenja odluka, davanja jasnih povratnih informacija, motiviranje, i razvoj podređenih. **Pozitivan stav** i uspješno suočavanje sa stresom u stresnim situacijama vrlo je tražena karakteristika koju poslodavci žele prepoznati među potencijalnim kandidatima. Naposljetku, važne su i **stručne** i **tehničke kompetencije**. One su najčešće vrlo specifične i odnose se na specifične aspekte poslovanja kojim se organizacija bavi. Ali, može se govoriti da poznavanje rada na računalu i korištenje ICT tehnologija spada u standardne i univerzalne 'tehničke' kompetencija koju gotovo svaka osoba koja traži posao treba posjedovati.

Procjena kompetencije poslodavac „izračunava“ u jednostavnoj formuli:

SPOSOBNOST + VJEŠTINE + ISKUSTVO (znanje) + MOTIVACIJA

Poslodavac treba procijeniti može li kandidat obavljati taj posao? Posjeduje li kandidat tražene vještine za taj posao? Koja znanja i iskustva ima kandidat te zna li obavljati posao bez prethodne ili dulje edukacije? I, važno je procijeniti u kojoj mjeri je kandidat motiviran za određeni posao.

U razgovoru za posao kompetencije se mogu djelomično procijeniti u okviru tzv. **kompetencijskog intervjua**. U tom razgovoru kandidatu se ne postavljaju pitanja poput "Kako se nosite sa stresom?", "Jeste li timski igrač?", "Jeste li vođa?" jer na takva pitanja svatko može pripremiti vrlo uvjerljive odgovore. U kompetencijskom intervjuu kandidat treba opisati neku konkretnu prethodnu situaciju iz vlastitog iskustva, na temelju čega se može procijeniti koje kompetencije je kandidat u tim situacijama koristio.

Ulaganje u tzv. *soft skills* odnosno u razvoj kompetencija interpersonalne komunikacije, empatije i rješavanje interpersonalnih konflikata, uvelike će povećati izgled kandidata u procesu selekcije. Takve osobe će se lakše snalaziti u novom okruženju i jasnije će se istaknuti u "moru" kandidata prilikom selekcijskog procesa.