
Kompetenciák

A vállalatok versenyképességét nagymértékben meghatározzák azok a munkavállalók, akik nemcsak képzettek, hanem kompetensek is. Azok az alkalmazottak, akik az életük során megszerzett személyes tulajdonságaiknak és képességeiknek köszönhetően képesek megbirkózni a munka világának egyre összetettebbé váló kihívásaival, nagyobb mértékben járulnak hozzá a vállalat versenyképességéhez.

A kompetenciákat ezáltal az önszervezés képességének is tekinthetjük. Az önszervezés ennek megfelelően bármilyen olyan cselekvés lehet, amely egy nyitott problémahelyzetben vagy egy komplex rendszerben felmerül.

Mik a fő kompetenciák?

- + Az önszervezésen alapuló aktivitás és kreativitás általános képessége – visszahatás az egyénre, technikai és módszertani kapcsolódás a környezeti feltételekhez, és kommunikáció más emberekkel. Ezeket a tulajdonságokat nevezik önszervezési és önképzési kompetenciáknak.
- + Önmagunk kritikusán való szemléletének képessége, produktív hozzáállás és megfelelő értékrendszer: személyes kompetenciák (kérdőív a személyes kompetenciákról)
- + A tudás elsajátításának képessége, a szociális kommunikáció készségei és eredményei, a személyes értékek aktív alkalmazása és integrálása más kompetenciákkal: tevékenységi és cselekvési kompetencia (kérdőív a tevékenységi és cselekvési kompetenciákról)
- + A nyilvánvalóan feloldhatatlan problémák kreatív kezelése a technikai és módszertani tudás megfelelő alkalmazásával: technikai és módszertani kompetencia (kérdőív a technikai és módszertani kompetenciákról)
- + Személyes vélemény megfogalmazása másokkal folytatott vitában, kreatív együttműködés és kommunikáció: szociális-kommunikatív kompetencia (kérdőív a szociális-kommunikációs kompetenciákról)

Annak érdekében, hogy példát szolgáltassunk a kollégáknak saját kompetenciájukról, szükséges a kompetenciák értékelése, mérése és fejlesztése a megfelelő módszerek és eszközök segítségével.

1. A kompetenciák értékelése

A vállalaton belül a kompetenciák értékelésére és meghatározására szolgáló eszközök alkalmazásának célja az, hogy konstruktív és jövőorientált módon bátorítsák a munkavállalókat és támogassák az egyéni jövőbeni fejlődésüket.

Ez elsősorban nem standardizált lépéseket jelent, hanem olyan eszközöket, amelyek a munkavállaló egyéni erősségeit és gyengeségeit, valamint a vállalkozás szükségleteit célozzák. A cél a munkavállaló továbbképzési igényeinek korai felismerése annak érdekében, hogy sikeresen kezeljék a munkahelyen mind a jelenlegi, mind pedig a jövőbeni követelményeket.

A kompetenciák meghatározása és értékelése olyan eszközöket igényel, amelyek a modern személyes kompetenciák egyéni meghatározását tartalmazzák, és ezzel egyidőben következtetéseket vonnak le a további szakmai fejlesztési programokra vonatkozóan.

A legkülönbözőbb módszereket alkalmazzák, mint pl. készség auditok, önéletrajzi kérdőívek, munka-szimuláció vagy próba, valamint tényfeltárás az ún. portfóliókon vagy értékelő központokon keresztül (Például a német „Centrum für Kompetenzbilanzierung” ilyen eszközök széles skáláját kínálja.)

Különböző anyagok és gyakorlatok segítik az egyén saját kompetenciáinak felismerését, és a javítás és fejlesztés lehetőségeinek azonosítását.

A változási folyamatok szempontjából különösen fontos, hogy a vállalatok foglalkozzanak azzal a kérdéssel, hogy hogyan értékeljék a munkavállalóik szakmai képzettségét, és hogyan küszöböljék ki a meglévő hiányosságokat.

A kompetencia-fejlesztés hagyományos formái (pl. szemináriumok, stb.) mellett olyan lépéseket is alkalmaznak, amelyek a munkafolyamatokon belül játszódnak le vagy szoros kapcsolatban állnak a munkahellyel.

Például a meglévő folyamatokat és munkafolyamatokat workshop-ok keretében a munkavállalókkal együtt lehet elemezni. Ennek köszönhetően a fejlesztés új irányai fogalmazódhatnak meg.

Más lehetőséget jelent az alkalmazottak szisztematikus munkarotációja, pl. a munkahely specifikus változtatása. Ezáltal javul az információ-áramlás, valamint a munkavállalók más szektorokhoz kapcsolódó szemlélete kitágul, és amennyiben szükséges, korrigálásra kerül.

2. Készség audit

A készség audit magában foglalja a meglévő személyzet készségének és tudásának azonosítását (mind az alkalmazottét, mind pedig a rejtettét). A készség audit eredménye a meglévő készség- és tudásprofilok azonosítása az adott egyén vagy csoport esetében a szervezeten belül.

Az alkalmazás okai

A készség auditok alkalmazásának okai a következők lehetnek:

- + A készség auditok komplikált módszertani előfeltételek és előzetes tudás nélkül érthetők.
- + Napjainkban a vállalatokon belüli személyzeti döntések körülbelül 80%-a még mindig csupán „jó megérzéseken” alapul. A készség auditok segítenek ezen szubjektív kizűszöbölésében.
- + A készség auditok figyelembe veszik a kompetenciák formális, nem formális és informális elsajátítását.
- + A készség auditok kombinálják a kompetencia-elemzések rögzítését, bírálatát és értékelését.
- + A készség auditok, ellentétben a legtöbb más módszerrel, alkalmasak a megfelelő továbbképzés és képzési programok koncepciójának kialakítására és kezdeményezésére kompetenciahiány esetén.
- + A készség auditok megfelelő folyamatokkal kombinálva nagyon hatékonyak, valamint az értékelés és az idő szempontjából viszonylag kismértékű erőfeszítéssel végrehajthatók.