

## **Kompetentny czyli... cenny - kompetencje społeczne na rynku pracy**

### **Wprowadzenie**

W ostatniej dekadzie pracodawcy zgodnie głoszą tezę, iż najcenniejszym zasobem są ludzie i to oni są głównym źródłem przewagi konkurencyjnej. Pozyskanie odpowiedniego pracownika porównuje się do znalezienia drogocennej perły, którą warto zdobyć i zatrzymać nie zważając na koszty.

Wartość pracownika rośnie, jeśli posiada rzadkie i ważne dla pracodawcy umiejętności, aktualną wiedzę oraz odpowiednie kompetencje społeczne, profil społeczno-psychologiczny, który sprzyja utrzymywaniu dobrej atmosfery w pracy. Dodatkowym atutem „cennego” pracownika jest odpowiednie wykształcenie formalne potwierdzone stosownymi świadectwami, dyplomami i certyfikatami.

Dla wprowadzenia ładu w opisywaniu oczekiwań wobec kandydatów do pracy podzielono je na grupy, które są podstawą do formułowania ogłoszeń rekrutacyjnych oraz układania zawartości CV przez osoby aplikujące do pracy.

Elementy CV (treść podstawowego dokumentu, za pomocą którego aplikujemy na wolne stanowisko pracy) muszą być możliwe do potwierdzenia, oparte na faktach, konkretne, zwięzłe i zrozumiałe dla osoby rekrutującej do pracy.

Spełnieniu tego wymagania wychodzi naprzeciw sposób opisywania programu uczenia się w szkołach na różnych poziomach edukacji. Przekazywane treści są ujmowane w trzy kategorie: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. Zdobyte świadectwa ukończenia szkoły czy dyplomu ukończenia studiów stanowi dokument potwierdzający kwalifikacje na określonym poziomie. Oznacza, że osoba okazująca dany dokument posiada kompetencje umożliwiające podjęcie pracy w zawodzie, do którego się przygotowywała lub/i do kontynuowania nauki na wyższym poziomie.

Współczesny rynek pracy pełni rolę „testu”, weryfikuje kompetencje kandydatów do pracy<sup>1</sup>. Możemy sobie wyobrazić, że ze świadectwem lub dyplomem w ręku wchodzimy na rynek, na którym

---

<sup>1</sup> Zob. S. Whiddett, S. Hollyforde, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2003.

są podmioty (pracodawcy), zainteresowani różnymi kompetencjami i są oni skłonni zapłacić wysoką cenę za taką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, których potrzebują. Jeśli są to kompetencje rzadkie (nie mamy zbyt dużej konkurencji), to oferta na jaką możemy liczyć (płaca) dodatkowo wzrasta.

Rozwój kompetencji, w tym kompetencji społecznych, możemy nazwać budowaniem własnej wartości na rynku pracy. Im więcej zainwestujemy w ich wzmocnienie, rozszerzenie, aktualizację, tym cenniejsi będziemy dla pracodawcy. Zdobywanie wiedzy w toku nauki w szkole warto uzupełnić dodatkowymi aktywnościami. Kursy, szkolenia, warsztaty, których ofert nie brakuje na rynku edukacyjnym powinniśmy traktować jak inwestycje w swoją przyszłość. Warto gromadzić certyfikaty, zaświadczenia, które w momencie ubiegania się o pracę będą stanowiły potwierdzenie świadomego budowania kompetencji.

### **Co to są kompetencje społeczne**

Kompetencje społeczne to termin, któremu w ostatnim czasie przypisuje się duże znaczenie. Kształtowanie tych kompetencji ma na celu przygotowanie dzieci i młodzieży do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społecznych. Najnowsza definicja określa je jako „złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego”<sup>2</sup>.

Kompetencje społeczne najprościej rzecz ujmując, to umiejętności efektywnego radzenia sobie w sytuacjach społecznych. Dzięki nim jesteśmy w stanie pracować w grupach, nawiązywać kontakty z innymi ludźmi lub po prostu zaadaptować się do środowiska, w którym żyjemy. Kompetencje społeczne rozumiane są niekiedy jako umiejętności interpersonalne, czyli zdolność radzenia sobie ze stresem, bycia asertywnym oraz autoprezentacji. Są one uwarunkowane takimi czynnikami jak: cechy osobowości, temperament, inteligencja ogólna, emocjonalna i społeczna oraz zaangażowanie, umiejętności komunikacyjne, radzenie sobie w trudnych sytuacjach. Nie wszystkie z wymienionych kompetencji są w wystarczającym stopniu rozwijane w procesie formalnej edukacji. Poszczególne osoby różnią się też osobowościowymi uwarunkowaniami.

Michael Argyle podobnie rozpatruje omawiane pojęcie jako „(...) zdolność, posiadanie niezbędnych umiejętności do tego, by wywrzeć pożądany wpływ na innych ludzi w sytuacjach społecznych”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Zob. E. Goźlińska, *Słownik nowych terminów w praktyce szkolnej*. Warszawa: Wydawnictwo CODN, 1997.

<sup>3</sup> M. Argyle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Warszawa: Wydawnictwo PWN, 2002, s. 133.

oraz proponuje jeden z najpopularniejszych modeli opisujący strukturę kompetencji społecznych. W szczególności:

- empatię – zdolność podejmowania różnych ról społecznych, a także układania dobrych relacji z innymi ludźmi;
- nagradzanie – zdolność motywowania innych do współpracy;
- asertywność – umiejętność wyrażania i obrony własnego zdania bez naruszania przestrzeni własnej i innych ludzi;
- rozumienie kontaktu społecznego – zdolność rozwiązywania konfliktów;
- komunikację niewerbalną – komunikacja niewerbalna, nazywana również mową ciała obejmuje mimikę, gesty, gestykulację, postawę, kontakt wzrokowy;
- komunikację werbalną – mowę;
- umiejętność własnej autoprezentacji – element ten ma bardzo duże znaczenie w pracy oraz rozwoju zawodowym. Człowiek przekazuje informacje o sobie przez ubiór, akcent, fryzurę czy sposób zachowania. Jej celem jest budowanie pozytywnego obrazu samego siebie<sup>4</sup>.

### **Kompetencje społeczne w pracy**

Jedną z bardziej cenionych zdolności, jakie są obecnie poszukiwane na rynku, jest umiejętność pracy w grupie. Warto tutaj podkreślić, że nie każdy się do tego nadaje. Niektórzy ludzie wolą pracować samodzielnie, dlatego zostają freelancerami bądź zakładają swoją działalność gospodarczą. Natomiast działając w zespole trzeba nie tylko umieć rozdzielać zadania, brać odpowiedzialność za swoją część projektu, ale także wykazać się pewną dozą empatii, wyrozumiałości oraz życzliwości.

Kompetencje społeczne to właśnie wielowymiarowy zestaw umiejętności, które mogą być wykorzystywane jako podstawa budowy relacji, interakcji i jako podstawowa umiejętność człowieka pracy w grupie. Nie da się ukryć, że kompetencje społeczne oraz umiejętności interpersonalne są cenione na rynku pracy i pożądane przez pracodawców. Kandydat może być niemal pewien, że rekruter

---

<sup>4</sup> M. Sielatycki, *Myśleć, pracować, współpracować. Kompetencje społeczne na rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży, 2012, s. 24.

zwróci uwagę na jego umiejętność funkcjonowania w grupie, współpracę z innymi ludźmi, otwarcie na różnorodność, zdolność komunikowania się, a także rozumienie sytuacji społecznych.

Tym bardziej, że na rynku pracy kompetencje społeczne odnoszą się do relacji między ludźmi, interakcji, umiejętności komunikacyjnych, wywierania wrażenia na innych. Proces komunikowania stanowi immanentny element kompetencji społecznych i umiejętności budowania relacji międzyludzkich w miejscu pracy<sup>5</sup>.

Jednostka nie jest „samotną wyspą”, ale pracuje w grupie, stąd umiejętność komunikowania we współczesnym świecie wiedzy i informacji to podstawa efektywnych interakcji i kształtowania sieci społecznych. Ważny jest więc trening, zarówno taki automatyczny, generowany przez ilość i jakość codziennych interakcji z innymi, jak i ten profesjonalny, który podnosi świadomość, wyposaża w dodatkową wiedzę i praktyczne zdolności.

Kompetencje społeczne można kształcić podczas:

- treningu interpersonalnego – umożliwia on lepsze poznanie siebie i swojego sposobu funkcjonowania w społeczeństwie. Uczestnicy treningu mają okazję rozwinąć swoje umiejętności interpersonalne, nauczyć się pracy w grupie oraz wyrażania emocji;
- psychoterapii – terapeuta pomaga w przepracowaniu trudności, zaproponuje kierunki dalszego rozwoju, a także podda analizie nasze doświadczenia;
- warsztatów rozwoju osobistego – dzięki niemu możliwe jest poznanie nowych technik komunikacji, asertywności i innych. Niekiedy poleca się je pacjentom kończącym proces terapeutyczny;
- samodzielnej pracy – podczas codziennych sytuacji społecznych.

## **Podsumowanie**

Każdy uczeń, student, absolwent jest odpowiedzialny za swoją przyszłość zawodową. *Twój los w Twoich rękach* – ten stary slogan, nic nie traci na aktualności, a może w ostatnich pandemicznych miesiącach zyskuje? Wzrosły wymagania odnośnie samodyscypliny, wzmacniania motywacji własnej,

---

<sup>5</sup> E. Kolasińska, *Kompetencje a rynek pracy i struktura społeczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011, s. 97.

odpowiedzialnego planowania własnej przyszłości. Budowanie kompetencji pod kątem oczekiwań rynku/gospodarki stało się równocześnie modą i koniecznością.

Stąd, już na poziomie szkolnym, zadaniem nauczycieli jest wspomaganie uczniów, między innymi przy wyborze odpowiednich zachowań, samokontroli, samoregulacji oraz adekwatnym i akceptowanym społecznie wyrażaniu własnych uczuć, intencji i opinii. W szkole każdego dnia jest mnóstwo sytuacji generujących różnego rodzaju zachowania społeczne. Takie naturalne sytuacje oraz interakcje interpersonalne są często najlepszą okazją nabywania zdolności społecznych. Zatem kształtowanie kompetencji społecznych na poziomie szkolnym powinno dotyczyć tworzenia takiego środowiska uczenia się i nauczania, aby uczniowie mogli nabywać i doskonalić umiejętności społeczne oraz kształtować postawy sprzyjające satysfakcjonującemu funkcjonowaniu w relacjach indywidualnych, grupowych i międzyludzkich.

Warto podejmować próby rozwijania w dziedzinie kompetencji społecznych, uzupełniania swojego profilu zawodowego. Im bogatsze i bardziej rozbudowane kompetencje, tym łatwiej znajdziemy miejsce pracy, które dostarczy nam satysfakcji finansowej i pozwoli na dalszy rozwój i samorealizację.

## **Bibliografia**

- Argyle, M. *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Warszawa: Wydawnictwo PWN, 2002.
- Goźlińska, E. *Słownik nowych terminów w praktyce szkolnej*. Warszawa: Wydawnictwo CODN, 1997.
- Kolasińska, E. *Kompetencje a rynek pracy i struktura społeczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011.
- Sielatycki, M. *Myśleć, pracować, współpracować. Kompetencje społeczne na rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży, 2012.
- Whiddett, S., Hollyforde, S. *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2003.

## **O autorze**

dr Jolanta Bernais – nauczyciel akademicki z doświadczeniem praktycznym. Ukończyła studia na kierunku organizacja i zarządzanie o specjalności ekonomika pracy na Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach. Z pasją śledzi to wszystko, co dotyczy rynku pracy, zmian

w procesie kształcenia, oczekiwań pracodawców i pracowników. Oswaja zmiany i uczy innych jak stawiać czoła nowym wyzwaniom.