

Talentbook

Jak zwiększyć
kluczowe kompetencje
pozazawodowe?



Spis treści

1. Czym są kompetencje pozazawodowe w procesie rozwoju zawodowego?	5
Karta pracy: Proces rozwoju kariery zawodowej	9
Karta pracy: Bariery rozwoju	10
Karta pracy: Moje kompetencje	11
Karta pracy: Kompetencje zawodowe i pozazawodowe	12
Karta pracy: Kompetencje pozazawodowe	13
2. Jaką rolę odgrywają kompetencje miękkie w sferze zawodowej?	14
Karta pracy: Które z umiejętności są twarde, a które miękkie?	18
Karta pracy: Trening kompetencji	20
Karta pracy: Fakty i mity – co jest prawdą, a co kłamstwem?	21
Karta pracy: Kompetencje cenione przez pracodawców	22
Karta pracy: Lista 10 najczęściej wykorzystywanych kompetencji	23
3. W jaki sposób pozyskiwać kompetencje miękkie?	24
Karta pracy: Czy ktoś chciałby pracować z osobą taką jak ja?	27
Karta pracy: Jakie kompetencje miękkie powinienem posiadać?	28
Karta pracy: Po co podejmować wyzwania?	29
Karta pracy: Jak rozwijać kompetencje?	30
Karta pracy: Dlaczego warto rozwijać kompetencje miękkie?	31
4. Które kompetencje są ważne dla uczenia się przez całe życie?	32
Karta pracy: Czym są kompetencje?	34
Karta pracy: Które kompetencje są ważne dla uczenia się przez całe życie?	35
Karta pracy: Jak wspomagać szerszy rozwój kompetencji?	36
Karta pracy: Jakie są możliwości nabywania doświadczeń?	37
Karta pracy: Jak wzmocnić motywację do uczenia się i zaangażowanie?	38

1. Czym są kompetencje pozazawodowe w procesie rozwoju zawodowego?

„Jeśli znajdziesz pracę, która daje ci możliwość wykazania się wrodzonymi talentami, to w ciągu dwóch lat poczynisz większe postępy niż na innej posadzie przez dziesięć lat”.

Brian Tracy

Planując indywidualny proces rozwoju kariery zawodowej, warto uwzględnić nie tylko kompetencje zawodowe, ale także kompetencje pozazawodowe. Te ostatnie nabierają coraz większego znaczenia na współczesnym rynku pracy. Tworząc bilans zawodowy, pisząc życiorys i list motywacyjny, budując e-portfolio czy przygotowując się do rozmowy kwalifikacyjnej, warto zastanowić się nad własnymi zasobami pozazawodowymi.

Każdy człowiek posiada umiejętności, cechy osobowości, zdolności albo zainteresowania, które mogą zostać docenione przez rekrutera w procesie rekrutacji oraz okazać się pożądane przez potencjalnego pracodawcę na określonym stanowisku pracy. Zakres jest bardzo szeroki – od szkolnych doświadczeń w samorządzie uczniowskim, w harcerstwie lub w drużynie sportowej, poprzez wędkowanie, kolarstwo, taniec, rysunek, aż po kreatywność w kuchni albo działalność w Internecie.

W poszukiwaniu pracy kompetencje pozazawodowe mogą odegrać bardzo istotną rolę. Rekruterzy na spotkaniach często pytają kandydatów o to, co lubią robić w wolnym czasie, jakie mają hobby i pasje. To dobrze, jeśli zainteresowania ubiegającego się o pracę korespondują z opisem stanowiska, na które aplikuje. Jeśli kandydat wskaże konkretne przykłady, wówczas przedstawi swoją osobę w dużo szerszym i ciekawszym kontekście.

O czym warto wiedzieć, co może wzbudzić zainteresowanie rekrutera oraz potencjalnego pracodawcy? Zwiększyć szanse na zatrudnienie mogą także

umiejętności pozazawodowe. Przydatnymi w pracy kompetencjami są m.in.: umiejętności społeczne, np. komunikowanie się, współpraca w zespole, asertywność, umiejętności uczenia się przez całe życie oraz umiejętności związane z zarządzaniem zmianą. Obecnie pracodawcy poszukują kandydatów o konkretnych kompetencjach pozazawodowych. Firmy kierują swoją ofertą rekrutacyjną nie tylko do osób, które posiadają określone wykształcenie, kwalifikacje, certyfikaty i uprawnienia, ale są otwarte na uczenie się i nabywanie nowych umiejętności, potrafią delegować zadania, dobrze pracuje się im w zespole, są samodzielne i kreatywne oraz potrafią rozwiązywać problemy.

Kryteria rekrutacyjne oraz oferty pracy na wiele stanowisk wyglądają bardzo podobnie. Potrzebne są osoby, które są gotowe do przyuczenia się na konkretne stanowisko pracy, bez względu na wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i doświadczenie. Istotne są tutaj takie aspekty, jak m.in.: motywacja, zaangażowanie, dotychczasowe doświadczenie niezależnie od branży, otwarta postawa, wyznawane wartości oraz tzw. kompetencje miękkie.

Pozwala to na zatrudnienie wielu osób. Szczególne znaczenie ma w przypadku młodych pracowników zaraz po szkole ponadpodstawowej czy po studiach, którzy nie posiadają jeszcze zbyt rozbudowanego portfolio zawodowego. Dlatego tak ważna jest wiedza na temat kompetencji pozazawodowych oraz umiejętność zdiagnozowania ich przez kandydata, a następnie wykazania ich w procesie rekrutacji.

Co to są te kompetencje pozazawodowe? W jaki sposób kompetencje pozazawodowe kształtują osobowość zawodową pracownika? Po co wykazywać kompetencje pozazawodowe w aplikacji? Te i inne pytania wymagają odpowiedzi ze względu

na ich znaczenie w procesie rekrutacji. Nie można dobrze przygotować się do poszukiwania pracy, jeśli te kwestie nie są rozpoznane przez kandydata. Wówczas także o wiele trudniej uzyskać pożądane zatrudnienie.

Kompetencje pozazawodowe stanowią ważny aspekt funkcjonowania jednostki. To elementarne umiejętności, postawy i uwarunkowania psychofizyczne człowieka potrzebne w przestrzeni pozazawodowej, takie jak m.in.: pozytywne nastawienie do pracy i ludzi, nawiązywanie i utrzymywanie relacji interpersonalnych, cierpliwość, odporność na stres, sumienność, odpowiedzialność, asertywność, empatia, dobra kondycja psychofizyczna. Jednocześnie warunkują skuteczność w życiu osobistym oraz w pracy zawodowej¹.

Kompetencje pozazawodowe – to grupa kompetencji miękkich, psychospołecznych, do których należą także umiejętności interpersonalne. Ze względu na swój charakter bywają trudne do precyzyjnej oceny, stąd poddawane są wielu dyskusjom. Jednak, obok kompetencji zawodowych, stanowią kluczowy element współczesnych procesów rekrutacji. Niejednokrotnie pomagają kandydatowi odnaleźć się na rynku pracy, zyskać przewagę nad innymi osobami starającymi się o dane stanowisko oraz zdobyć pożądaną pracę.

W publikacjach poświęconych zagadnieniom kompetencji można spotkać różne rodzaje i grupy kompetencji. U większości autorów w specjalistycznej literaturze odnaleźć można około 300 cech atrakcyjnych dla pracodawców. Listy kompetencji, tworzone na ich podstawie profile zawodowe, ocena kapitału ludzkiego – to narzędzia, po które coraz częściej sięgają pracodawcy chcący zatrudniać pracowników.

Przykładową systematyzację kompetencji stworzył T. Rostowski. Zaproponował on następujący podział:

- kompetencje związane z uzdolnieniami,
- kompetencje związane z umiejętnościami i zdolnościami,

- kompetencje związane z wiedzą,
- kompetencje fizyczne,
- kompetencje związane ze stylami działania,
- kompetencje związane z osobowością,
- kompetencje związane z zasadami i wartościami,
- kompetencje związane z zainteresowaniami².

Kompetencje pozazawodowe mają bezpośredni wpływ na efektywność pracy. Jeśli kandydat dokonuje wyboru rodzaju pracy z uwzględnieniem opisanych kompetencji, to jego wydajność, poziom satysfakcji, jakość pracy są zadowalające dla niego i dla pracodawcy. Wówczas rozwija się pracownik, zespół i organizacja, w której pracuje. Preferencje dotyczące zadań i rodzaju pracy skorelowane z umiejętnościami pozazawodowymi stanowią dobry kierunek rozwoju zawodowego oraz osobistego.

Kompetencje pozazawodowe mają też pozytywny wpływ na umiejętność zarządzania sobą w zmianie. Proces rozwoju zawodowego jest zmianą warunkującą jakość życia człowieka. Podstawową rolę w kształtowaniu zawodowym jednostki odgrywają kompetencje pozazawodowe. Determinują one danego kandydata do wykorzystania pełnego potencjału w postaci takich jego zasobów, jak m.in.: doświadczenie, wiedza, postawy, umiejętności, cechy charakteru, wartości. Pozwalają na odniesienie sukcesu zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym.

Opanowanie sztuki zarządzania sobą w zmianie wzmacnia jednocześnie świadomość siebie, samoakceptację oraz poczucie własnej wartości i samo-realizację. Ma to pozytywne przełożenie na rozwój zawodowy człowieka. Szczególnie ważne jest tutaj wspieranie uczenia się przez całe życie. To z kolei jest ściśle powiązane z poczuciem dobrostanu psychofizycznego oraz z poczuciem sprawstwa i wpływu na swoje życie.

Każdy człowiek rozwija się w sposób dla niego najbardziej optymalny, zarówno jeśli chodzi o obszar życia osobistego, edukacyjnego, jak i zawodowego.

¹ Na podstawie: U. Jeruszka, *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa 2016, s. 50.

² Zobacz: T. Rostowski, *Kompetencje jako jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, w: *Jakość zasobów firmy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, Warszawa 2002.

Gotowość na zmianę także ma charakter indywidualny i jej ocenność może być dyskutowana tylko w odniesieniu do konkretnej osoby, z uwzględnieniem różnego rodzaju kontekstów dla niej właściwych. Warto jednak próbować określać drogę rozwoju, aby świadomie ją kształtować.

Współczesna rzeczywistość wymaga, aby nieustannie rozwijać się i doskonalić. Szczególnie dotyczy to sfery zawodowej, w której uczenie się przez całe życie stanowi obowiązujący standard. Gotowość do przekwalifikowania się, otwartość na nowe wyzwania zawodowe, akceptacja zmian – to tylko nieliczne cechy narzucane kandydatom przez współczesny rynek pracy. W kontekście rozwoju zawodowego człowiek musi stale się rozwijać. Jeśli tego nie robi, skazuje się na wykluczenie zawodowe.

Rozwój zawodowy jest ściśle skorelowany z rozwojem osobistym. Zmiana w jednej sferze ma wpływ na drugą sferę. Stąd mowa o roli i znaczeniu kompetencji pozazawodowych w życiu zawodowym. Nie da oddzielić się od siebie tych dwóch sfer. Dlatego trzeba w obszary związane z pracą, szczególnie w przestrzeń procesów rekrutacyjnych, włączać takie elementy, jak: zdolności, wartości, postawy, doświadczenia, sukcesy indywidualne.

Dzisiaj to już oczywiste, że rozwój osobisty, emocjonalny, społeczny wspiera rozwój kompetencji pozazawodowych niezbędnych w pracy. Pracownik świadomy swojej wartości wzbogaca swoje umiejętności, wiedzę czy doświadczenie zawodowe dzięki różnym aktywnościom i świadomie korzysta z tego zasobu. Wie, że własny potencjał wspiera go i pomaga mu w wykonywanej pracy. To nieodłączna część życia zawodowego i jego rozwoju³.

Idealny pracownik – to osoba profilowana zarówno pod względem kompetencji zawodowych, jak również kompetencji pozazawodowych. Określając profil idealnego kandydata, pracodawca bierze pod uwagę różne aspekty: wykształcenie, kwalifikacje, certyfikaty, osiągnięcia zawodowe, ale także

osobowość, zainteresowania, kompetencje pozazawodowe, dyspozycyjność, motywację do podjęcia zatrudnienia, sukcesy i osiągnięcia.

Autodiagnoza umiejętności pozazawodowych jest dobrą praktyką zalecaną przez ekspertów jako jeden z podstawowych elementów pomagających w przygotowaniu profesjonalnej aplikacji. Analiza własnych zasobów w tym obszarze stanowi duże wsparcie, szczególnie dla kandydatów będących absolwentami szkoły ponadpodstawowej lub studiów wyższych, którzy nie posiadają jeszcze wystarczająco bogatego doświadczenia zawodowego lub dla kandydatów, którzy nie byli dotychczas związani z daną profesją.

Najlepiej dokonać szczegółowego spisu umiejętności pozazawodowych, którymi kandydat dysponuje. W ten sposób zostaje uwidocznione, w jakim zakresie potencjalny pracownik jest związany z zawodem, który chce wykonywać na danym stanowisku pracy. Warto w takim zestawieniu uwzględnić nie tylko to, co jest powiązane z dotychczasową karierą zawodową, ale również trzeba wskazać te elementy, które określają np. cechy, wartości, postawy kandydata, które są pożądane przez potencjalnego pracodawcę.

Aktywność pozazawodowa i mówienie o niej w otwarty sposób może stanowić wartościowy aspekt w budowaniu własnego portfolio zawodowego. Warto ujawnić te informacje w życiorysie oraz podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Okazuje się bowiem, że dla pracodawców cenniejsi są ci kandydaci, którzy mają zainteresowania i potrafią zrównoważyć życie osobiste i zawodowe, niż te osoby, które poświęcają się tylko pracy zawodowej.

Jeśli zatem kandydat pasjami czyta książki, lubi gotować, często organizuje wędrowniki górskie, prowadzi aktywny zdrowy tryb życia lub jest kinomanem, teatromanem albo szydełkuje, śpiewa, gra, tańczy, a może prowadzi bloga na temat mody, sportu, podróży, to koniecznie musi o tym opowiedzieć w swojej zawodowej autoprezentacji. Ten pozazawodowy obszar aktywności kandydata ubiegającego się o pracę doskonale uzupełni jego obraz jako pełnowartościowego, świadomego i cennego pracownika.

³ Zobacz i porównaj: D. Becker-Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer, *Rozwój osobisty i zawodowy*, Wrocław 2017.