



Kadrovska Asistenca

Kako lahko odstopam od povprečja?

„INFORMACIJSKA TEHNOLOGIJA JE DANDANES PREPLETENA S SKORAJ VSEMI PODROČJI ZASEBNEGA IN POSLOVNEGA SVETA. POGOSTO IN NAPAČNO SE FOKUSIRA SAMO NA TEHNOLOGIJO IN INFORMACIJE TER ZANEMARJA ŠIRŠI SPEKTER NALOG IN ZADOLŽITEV IT STROKOVNJAKOV. S ŠIRŠIM SPEKTROM DELOVNIH NALOG PA PRIDE TUDI DALJŠI SEZNAM POTREBNIH VEŠČIN IN ZNANJ..“

Avtorica: Iris Kaiser



»Obvladam strokovni del, zato se bom držal tistega, kar znam«. Ali je strokovno delo res vse, kar je potrebno obvladati? Kaj pa mehke veščine kot so komunikacija, odnos s strankami, timsko delo itd. ter vpogled v osebnost, ki vpliva na interakcijo in učinkovitost?

Ljudje se neprestano razvijamo in spreminjamo, odpravljamo ali pa pridobivamo določene lastnosti in sposobnosti. Večino časa se usposabljam v svoji stroki, v ozadje pa prepogosto potiskamo osebnostni razvoj, kjer gre za spremembe našega mišljenja, vrednot, odnosa do sebe in sveta.

KOMPETENCE; MNOGOKRAT NEZNAN POJEM

Z vse pogostejšo avtomatizacijo in vstopom v digitalni svet so se pojavili strahovi, da bodo roboti s časom nadomestili večino delovnih mest.

Prisiljeni se bomo osredotočiti na dejavnosti, kjer smo boljši od strojev, boljši od umetne inteligence. To so aktivnosti, ki zahtevajo kreativnost, strateško mišljenje, empatijo, sodelovanje in druge mehke veščine.

Kompetence so vzorci vedenja, pri katerih se kažejo tudi osebnostne lastnosti in sposobnosti. Poleg znanja vključujejo tudi spretnosti, veščine, prepričanja, stališča in vrednote posameznika, ki omogočajo učinkovitost na delovnem mestu, pa tudi v vsakdanjem življenju. So merljive, zato omogočajo analizo razvojnih potreb in identifikacijo lastnosti, ki vplivajo na slabšo ali boljše delovno učinkovitost.

To ne pomeni, da je potrebno narediti spisek 20 kompetenc, ki jih prepisete s prve strani Googleovih rezultatov iskanja, temveč ugotoviti, katere so tiste lastnosti in znanja, ki dejansko prinašajo dodano vrednost in vam služijo kot konkurenčna prednost. Potrebno jih je dobro definirati ter narediti lestvico za njihovo ocenjevanje. Kompetenčni model vključuje število ključnih kompetenc, ki jih potrebujejo vsi zaposleni, in več sklopov specifičnih kompetenc, ki so ključne za posamezna delovna mesta, oziroma področja dela. Služi kot orodje za razvoj kompetenc, kar pomeni, da predstavlja osnovo za ugotavljanje potreb po usposabljanjih in izobraževanjih.

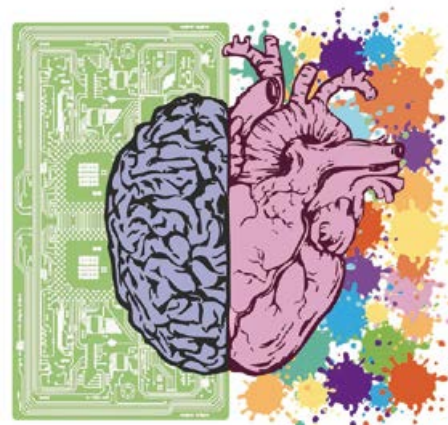
KOMPETENCE IN OSEBNOSTNE LASTNOSTI, SORODNA POJMA?

Posamezniki v IT morajo med drugim delati skupaj z namenom doseganja projektnih ciljev. Tukaj je pomembna interakcija, komunikacija, upravljanje s časom, pogajanje s strankami, pisanje poročil, reševanje problemov, sprejemne odločitve itd.

Recimo, da smo že oblikovali kompetenčni model. Kako vemo, katere lastnosti so značilne za posameznega zaposlenega ali potencialnega kandidata? Kako vemo, da je te kompetence sploh zmožen osvojiti? Tukaj na pomoč skočijo osebnostne lastnosti, kot so družabnost, odprtost, vodljivost, energičnost, zaupanje, prilagodljivost in mnoge druge, ki nam nudijo boljši vpogled v zaposlenega in posledično možnost oblikovanja načrta osebnega in kariernega razvoja.

STAREGA PSA NE MOREŠ NAUČITI NOVIH TRIKOV

»Kakšen sem, sem.« Ta misel velja le delno, saj naše osebnostne lastnosti in miselne sposobnosti niso zacementirane. Seveda se ne moremo drastično spremeniti, lahko pa ozavestimo naše močne točke in pomanjkljivosti ter vplivamo na vedenje. Z boljšim poznavanjem samega sebe tudi lažje obvladujemo okolje in se bolje spoprijemamo s stresom. Z vedno večjo investicijo podjetij v informacijsko tehnologijo se pojavlja še večji pritisk za vzdrževanje in pridobivanje sposobnosti, zato je tudi pomembna sposobnost hitrega učenja in prilagajanja na spremembe. Navedeno pa ponavadi predstavlja dodaten stresor. (P. R.)



KADROVSKA ASISTENCA
Vaš razvojni partner

Kadrovske storitve d.o.o

Pisarna Maribor: Beloruska ulica 7
Pisarna Ljubljana: Koprška ulica 98
T: 080 22 29