

Tytuł artykułu: Kompetencje interpersonalne
Autor artykułu: mgr psychologii Monika Górnik

Człowiek niezaprzeczalnie jest istotą społeczną. W trakcie całego życia, bez względu na wiek i aktywność życiową, zachowania ludzi w większości uwikłane są w relacje interpersonalne. Społeczny charakter kompetencji interpersonalnych polega na tym, że są one ściśle związane z realną lub wyobrażoną obecnością innych osób. Trudno byłoby wskazać obszar funkcjonowania człowieka, który nie jest związany z koniecznością współpracy z innymi. Zatem umiejętności interpersonalne można najkrócej zdefiniować jako umiejętności wykorzystywane w relacjach międzyludzkich. Osoba kompetentna to osoba świadoma własnych emocji, zmotywowana do określonego działania i reagująca adekwatnie do sytuacji. Wreszcie jest to osoba skuteczna w swoich działaniach, osiągająca zamierzone rezultaty.

Rozważania na temat przydatności kompetencji interpersonalnych w pracy zawodowej można rozpocząć od pytania: w jakich typach pracy kompetencje interpersonalne są nieprzydatne? Odpowiadając na to pytanie, można zauważyć, że w niektórych typach pracy umiejętności interpersonalne są szczególnie przydatne, mają kluczowe znaczenie w prognozowaniu i osiągnięciu sukcesu zawodowego, w innych zaś mają znaczenie pomocnicze. Wszystkie typy pracy wymagają od człowieka umiejętności współpracy z innymi, organizowania własnej pracy, radzenia sobie ze stresem, nawiązywania kontaktu, budowania relacji, porozumiewania się z innymi, wywierania wpływu. Oczywiście, posiadanie nawet bardzo rozwiniętych kompetencji interpersonalnych nie jest warunkiem wystarczającym do osiągnięcia sukcesu zawodowego. Jest on bowiem uwarunkowany również innymi typami kompetencji, np. kompetencjami merytorycznymi (fachowa wiedza i umiejętności), poznawczymi (możliwości intelektualne) czy fizycznymi (sprawność fizyczna i stan zdrowia).

Typy pracy, w ramach których oddziałuje się na innych ludzi, bezspornie wymagają jednak wysoko rozwiniętych kompetencji interpersonalnych. Niemniej jednak, jak już wcześniej wspomniano, nie ma takiego rodzaju pracy, w której na jakimś etapie nie wykorzystuje się kompetencji interpersonalnych. Przykładem może być zawód inżyniera konstruktora, który na etapie wymyślenia i konstruowania pracuje indywidualnie, natomiast na etapie wdrażania projektu pracuje z zespołem. Oczywiście bez fachowej wiedzy i umiejętności inżyniersko-konstrukcyjnych nie będzie on w stanie prawidłowo wykonywać swojej pracy. Dla każdego typu pracy można wyznaczyć profil kompetencji warunkujący sukces zawodowy. Jeszcze do niedawna programy kształcenia zawodowego były nastawione głównie na kształcenie kompetencji twardych, merytorycznych. Aktualnie odnotowuje się coraz więcej przykładów kształcenia zintegrowanego, łączącego kompetencje twarde z miękkimi. Jest to dobry zwiastun pod warunkiem, że nie zatraci się właściwej perspektywy i znaczenia każdego z typów kompetencji jako wyznaczników powodzenia w pracy. O znaczeniu kompetencji miękkich niech świadczą opinie doradców personalnych: „Prace otrzymuje się w 70% wiedzy fachowej i w 30% dzięki zdolnościom społecznym. Traci się ją zaś w 70% z braku zdolności społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych”

Artykuł stanowi własność ICN Centrum Kompetencji. Zabronione jest kopiowanie i powielanie w całości i/lub części tekstu bez wskazania źródła.