**Jak prawidłowo rozwijać kompetencje miękkie?**

**Myśląc o swojej przyszłości zawodowej ludzie skupiają się głównie na zdobyciu odpowiedniego wykształcenia i nabyciu szeregu umiejętności, które pomogą im podjąć wymarzoną pracę. Często jednak zapominają, iż obecnie dla pracodawców w równym stopniu, co fachowa wiedza, liczą się wysoko rozwinięte kompetencje miękkie.**

Coraz częściej w ogłoszeniach o pracę, wśród kryteriów, jakie powinien spełniać kandydat ubiegający się o dane stanowisko, wymienia się konieczność posiadania umiejętności psychospołecznych, czyli tzw. *soft skills*. Zalicza się do nich między innymi takie cechy jak: kreatywność, dynamizm działania, komunikatywność, elastyczność, inicjatywa, współpraca w grupie, czy też zarządzanie czasem. Z pozoru wielu osobom może się wydawać, iż kompetencje te są dość proste do zweryfikowania i każdy na własną rękę jest w stanie ocenić, czy spełnia oczekiwania pracodawcy, czy też nie. Czasami jednak podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydaci spotykają się z niemiłą sytuacją, w której, mimo posiadania odpowiedniego wykształcenia, nie otrzymują propozycji współpracy lub już po podjęciu pracy nie radzą sobie z narzuconymi zajęciami, choć zdobyli odpowiednie kwalifikacje. Dlaczego tak się dzieje? Problem tkwi zazwyczaj w błędnej ocenie własnych kompetencji miękkich.

Należy sobie uświadomić, iż kompetencje miękkie, w przeciwieństwie do kwalifikacji zawodowych i merytorycznej wiedzy, nie są czymś, czego można się nauczyć z podręczników. Do prawidłowego i intuicyjnego ich wykorzystywania w pracy, niezbędny jest odpowiedni trening uświadamiający kandydatowi lub też pracownikowi, jakie cechy są u niego dobrze rozwinięte, nad którymi warto jeszcze popracować i które kompletnie nie współgrają z jego osobowością i ich rozwój może być bardzo ciężki i nieskuteczny.

Mówi się, iż trening czyni mistrza. Nie inaczej jest w przypadku tzw. *soft skills*. Nawet jeśli z pozoru dana osoba nie wykazuje dużych umiejętności w zakresie wymaganych przez pracodawcę zdolności, możliwe, że istnieje w niej dotąd nieodkryty potencjał, który ujawni się po odpowiednim treningu. Jak jednak prawidłowo rozwijać kompetencje miękkie? Istnieje na to kilka sposobów, z którymi koniecznie powinniśmy zapoznać kandydata, czy też pracownika.

*Zadowalające rezultaty przynosi uczestnictwo w szkoleniach lub warsztatach dotyczących rozwoju kompetencji miękkich. Zaangażowanie w tego typu aktywność kilku pracowników, całego działu lub firmy sprawia, iż polepszeniu ulegnie komunikacja między poszczególnymi osobami i w rezultacie zaczną one lepiej pracować w grupie* - podpowiada **Weronika Sierant**, HR Manager w firmie Smart MBC.

Tego typu szkolenie może być dodatkowo zorientowane na konkretną branżę, w której działa firma, dzięki czemu uczestnicy w komfortowych warunkach przećwiczą sytuacje, które mogą im się przytrafić w pracy. Odgrywanie i analizowanie symulowanych scenek oswoi pracowników z nietypowymi, stresującymi przypadkami i zacieśni więzy w grupie współpracujących ze sobą osób. Szkolenia i warsztaty są jednak zazwyczaj krótkotrwałym motywatorem, który jedynie sygnalizuje pracodawcy, w czym tkwi ewentualny problem i na co szczególnie musi uczulać swój zespół. Pracownikom natomiast uświadamia, jakie kompetencje są u nich wysoko rozwinięte, a nad którymi należy jednak jeszcze popracować. Krótki czas trwania szkolenia i maksymalnie zintensyfikowanie sytuacji problemowych, w których stawia się uczestników sprawia, że owszem, przysienie to oczekiwane rezultaty, jednak bez dalszego treningu może się to okazać dla pracodawcy daremnym wydatkiem.

Jeśli chcielibyśmy móc szkolić pracowników w dowolnym miejscu i czasie, nawet, a może szczególnie wtedy, gdy są w pracy, idealną alternatywą dla warsztatów są elektroniczne gry symulacyjne. Choć początkowo może się to wydać niektórym niespotykane, gry są obecnie najlepszą możliwą formą rozwoju kompetencji miękkich. Żyjemy w dobie zawrotnego rozwoju technologicznej i niemalże każdy z nas miał kiedyś styczność z jakąś formą elektronicznej rozrywki. Gry nie tylko zmuszają nas do maksymalnej koncentracji, ale coraz częściej również wymagają od nas podejmowania trudnych decyzji, które mają wpływ na dalszy rozwój fabuły. Właśnie ten aspekt decyzyjności ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu umiejętności psychospołecznych i dzięki niemu wirtualne symulacje cieszą się coraz większą popularnością w biznesie.

*Gry, które zorientowane są stricte na rozwój konkretnych kompetencji miękkich bazują na realnych sytuacjach problemowych. Przedstawione w nich postaci, dzięki zastosowaniu nowoczesnych technologii, w bardzo dużym stopniu przypominają realne osoby, dzięki czemu gracz w większym stopniu angażuje się w rozgrywaną właśnie fabułę. Podejmowane przez niego decyzje wpływają na dalszy rozwój sytuacji, a dzięki możliwości wielokrotnego rozgrywania danego wątku, pracownik ma możliwość wypróbowania kilku różnych rozwiązań, aby osiągnąć dobry wynik* - podpowiadają specjaliści z firmy **Sklillgen**.

Ze względu na różnorodność dostępnych scenariuszy elektroniczne symulacje skierowane są zarówno do pracowników, jak i do ich pracodawców. Mnogość przedstawianych sytuacji sprawia, że są one dostosowane do rozwoju niemalże każdej kompetencji miękkiej (w ofercie znajdują się zarówno gry odtwarzające nerwowe sytuacje, jak i takie, które uczą pracownika np. umawiania spotkań, czy też asertywnej odmowy). Zdecydowaną zaletą tego rozwiązania jest również krótki czas, jaki potrzebny jest do jednorazowego przejścia konkretnego scenariusza (nie wymaga to od gracza więcej niż czterdziestu minut), dzięki czemu nie odczuje się zmęczenia, które towarzyszy chociażby kilkugodzinnym szkoleniom. Ponadto pracodawca, który zaopatrzy się w ową grę może zachęcać pracowników do testowania swoich umiejętności w trakcie pracy, bez konieczności angażowania całej grupy i umawiania warsztatów.

Kompetencje miękkie są obecnie bardzo pożądane na rynku pracy, choć niewiele osób docenia je w pełni. Pracodawcy oraz rekruterzy powinni więc dokładać wszelkich starań, aby rozbudzić w kandydatach oraz pracownikach chęć do doskonalenia się w tym kierunku, szczególnie, gdy mogą oni sięgnąć po tak różnorodne metody rozwoju.

*więcej na: http://skillgen.eu/pl/*