**Pokaż pracodawcy język – jak poprawnie zweryfikować językowe zdolności kandydatów?**

**Znajomość języków obcych jest obecnie jedną z najbardziej pożądanych przez pracodawców cech.**

**W coraz większej liczbie ogłoszeń o pracę pojawia się wzmianka o tym, że wymagane są chociażby podstawowe kompetencje językowe. Kandydaci chcący ubiegać się o tego typu stanowisko częstokroć borykają się z problemami dotyczącymi określenia własnych zdolności w zakresie danego języka, o ile nie posiadają potwierdzających jego znajomość certyfikatów. Również pracodawcom weryfikacja językowych kompetencji przyszłych, jak i obecnych pracowników sprawia kłopoty.**

Posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym w stopniu komunikatywnym stanowi obecnie jeden z podstawowych wymogów w wielu firmach. Chcąc się wybić na rynku międzynarodowym coraz więcej przedsiębiorstw poszukuje pracowników, którzy będą w stanie podjąć kontakt z zagranicznymi kontrahentami. Ponadto zdolności językowe okazują się być niezwykle przydatne na stanowiskach, które wymagają obcowania z Internetem. Jeśli członkowie zespołu biegle władają angielskim, uznawanym obecnie za język niemalże uniwersalny, przynajmniej w środowisku internetowym, poruszanie się po stronach internetowych i wyszukiwanie informacji nie będzie im sprawiało najmniejszego problemu. **Jak jednak właściwie zweryfikować kompetencje kandydatów tak, aby wybrać najbardziej dopasowane osoby?**

Sprawdzanie znajomości deklarowanych w CV języków obcych jest częstym punktem procesu rekrutacyjnego w wielu firmach, w szczególności, jeśli charakter wykonywanej pracy będzie miał ścisły związek z wykorzystywaniem językowych umiejętności kandydata. Weryfikacja dokonywana przez rekrutera często ogranicza się do zadania kilku pytań dotyczących życia codziennego, zainteresowań, wykształcenia i motywacji aplikanta. Często stosowaną praktyką jest również przeprowadzanie testu językowego. Obydwie metody, choć z pewnością w pewnym stopniu pozwalają pracodawcy rozeznać się w zdolnościach kandydata, rzadko stanowią wystarczająco rzetelne źródło informacji. Ponieważ **zakres tematyczny zadawanych przez rekrutera pytań jest często łatwy do przewidzenia, osoby aplikujące do danej firmy mają możliwość przygotowania gotowych odpowiedzi**. W rezultacie pracodawcy nie są w stanie poprawnie zweryfikować umiejętności kandydata, gdyż tylko pozornie wydaje im się, iż posługuje się on danym językiem w stopniu biegłym.

Również sami aplikanci mają często problem z określeniem własnych kompetencji i niejednokrotnie, czasami zupełnie nieumyślnie, wprowadzają firmy w błąd, źle identyfikując swoje językowe zdolności. Zawarte w CV informacje ograniczające się do słów w stylu „znajomość w stopniu komunikatywnym/biegłym/średniozaawansowanym” tak naprawdę nic nie mówią o realnym zakresie wiedzy osoby aplikującej.

*Posiadanie certyfikatów potwierdzających znajomość języka też nie zawsze świadczy o obecnych zdolnościach kandydata, gdyż tego typu zaświadczenia informują jedynie o biegłości, jaką posiadał on w momencie przystąpienia do testu. Jeśli od tego czasu nie rozwijał swojego słownictwa i nie posługiwał się tym językiem zbyt często, możliwe, że jego kompetencje nie będą już na tak wysokim poziomie, jak deklaruje w swoim CV* - **odpowiada Ewa Lewandowska, Dyrektor ds. Rekrutacji i Metodyki w Future Centre**.

Aby przeprowadzić weryfikację zdolności językowych kandydata z pozytywnym skutkiem i zyskać dzięki temu wartościowego pracownika warto skorzystać z pomocy z zewnątrz i posłużyć się **audytem językowym**, np. takim oferowanym przez Future Centre. Dzięki wykorzystaniu tego typu narzędzi pracodawca ma możliwość kompleksowego sprawdzenia biegłości językowej kandydata. Usługa ta pozwala zweryfikować zarówno znajomość języka pisanego, jak i mówionego. Szczególną zaletą audytu jest jego wszechstronność. W przeciwieństwie do klasycznych rozmów kwalifikacyjnych przeprowadzanych w języku obcym, profesjonalna analiza kompetencji kandydata dopasowuje stopień trudności do deklarowanego przez niego poziomu. Ponadto zadawane podczas audytu pytania związane są w równej mierze z tematyką codzienną, jak i branżową, dzięki czemu można zweryfikować komunikatywność aplikanta oraz zakres jego wiedzy. Wybierając tego typu narzędzie pracodawca nie musi się już martwić o to, iż zatrudni niekompetentnego pracownika. Jego kontakty z międzynarodowymi kontrahentami z pewnością znajdą się w dobrych, profesjonalnych rękach.

**Źródła:**

[http://www.biznes.newseria.pl/](http://www.biznes.newseria.pl/komunikaty/praca/umiejetnosci_jezykowe%2Cb1686064635)

[http://kadry.infor.pl/](http://kadry.infor.pl/poprzednie_tematy_dnia/646987%2C2%2CJezyk-obcy-ocena-kompetencji-jezykowych-pracownikow.html)

http://www.hrk.pl/pl/