

Podnoszenie kompetencji pracowników we wszystkich sektorach polskiej gospodarki jest ważnym i zawsze aktualnym wyzwaniem. Dużą troskę o podwyższanie kompetencji pracowników od dawna wykazują pracodawcy w sektorze przedsiębiorstw. Z badań przeprowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że można wyróżnić cztery kategorie kompetencji, które zdaniem pracodawców wymagają szczególnej troski. Jeśli pracodawcy mieliby możliwość podniesienia poziomu umiejętności swoich pracowników, to przede wszystkim skupiliby się na:

- umiejętnościach zawodowych związanych z danym stanowiskiem (opinii 56% pracodawców),
- kompetencjach samo organizacyjnych, obejmujących organizację własnej pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość oraz ogólnie motywację do pracy (24% pracodawców),
- kompetencjach interpersonalnych, związanych z kontaktami z innymi ludźmi i umiejętnością pracy w zespole
- (18% pracodawców) – szczególnie pracodawcy sektora usługowego – od hotelarstwa, gastronomii, handlu, przez usługi specjalistyczne, po edukację, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną (*Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?, Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, PARP, Warszawa 2011, s.11.*).

Zainteresowanie podnoszeniem kompetencji pracowników w sektorze publicznym także ma długą tradycję. Już niemiecki filozof Max Weber oraz przedstawiciele naukowej szkoły zarządzania (scientific management) z początku XX wieku wypowiadali się na temat organizacji w strukturach hierarchicznych. Max Weber formułując zasady biurokracji twierdził, że powinny obowiązywać zasady, normy, dyscyplina a wybór na stanowisko powinien się odbywać na podstawie kwalifikacji. Henry Fayol pisał w swoich czternastu zasadach administracji o podziale pracy, autorytecie: „miejsce dla każdego człowieka a każdy człowiek na właściwym miejscu”.

W dzisiejszych czasach zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej powinno być organizowane zgodnie z duchem czasu i najnowszymi tendencjami w zarządzaniu. System zarządzania nowoczesnym urzędem w gospodarce opartej na wiedzy powinien łączyć w sobie unikatową kompozycję zasad i wartości związanych ze służbą publiczną, świadczeniem usług wyższej użyteczności publicznej oraz nowoczesnych form organizacji pracy.

Kompetencje to zdolność do zarządzania dostępnymi zasobami w celu osiągnięcia pożądaných rezultatów. Do zasobów mogą być zaliczone zarówno zasoby materialne i finansowe takie, jak pieniądze, zasoby lokalowe jak i niematerialne takie, jak zasoby ludzkie, kapitał relacji, kapitał społeczny, zasoby informacyjne, wizerunek instytucji itd. Kompetencje mogą charakteryzować zarówno pojedynczego człowieka jak i zespół bądź całą organizację. Na potrzeby niniejszego badania kompetencje będą rozpatrywane jako cecha pojedynczych osób – pracowników urzędu jst. Według definicji Rządu Kanadyjskiego „kompetencje to umiejętności, zdolności i cechy osobowe pracownika, które wykorzystuje do wykonywania pracy i które można obserwować w formie zachowań lub działań”. Definicja ta nie traktuje wiedzy jako elementu kompetencji pracowników. Pomiar wiedzy pracowników powinien się odbywać w ramach osobnego procesu.

Pod pojęciem „profilu kompetencji” rozumiemy będziemy rozumieć opis zestawu wybranych kompetencji cechujący danego pracownika lub zespół pracowników. Profil kompetencji to dokument, który opisuje

Kompetencje w samorządzie

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 21, listopad 2015 16:00

Barbara Łączna

Odśłony: 971

zbiór kompetencji uznanych za ważne dla wykonywania pracy na danym stanowisku. Powinien zawierać opisy poszczególnych kompetencji (definicje) w powiązaniu z oczekiwanymi od danego pracownika pozytywnymi zachowaniami i działaniami. Kompetencje mogą być pogrupowane w zbiory („wiązki”) powiązanych ze sobą i współzależnych cech. Integralną częścią profilu kompetencyjnego jest ich pomiar.

Jeżeli właściciel firmy zatrudni niekompetentnego pracownika, straci na tym przede wszystkim przedsiębiorstwo, którego jest właścicielem. Być może zbankrutuje, być może odwróci się od niego klienci. Brak dbałości o własną firmę może zmusić właściciela do poszukiwania nabywcy dla jego firmy.

A co się stanie, jeśli niedbałością, o jakość zarządzania wykaże się kierownictwo urzędu administracji samorządowej? Z pewnością urząd nie zbankrutuje w tym sensie, że zostanie zlikwidowany. Na pewno jednak straty społeczne będą znacznie większe niż w przypadku bankructwa przedsiębiorstwa. Zatrudnienie niekompetentnego urzędnika ma implikacje idące znacznie dalej: z usług Urzędu korzystają mieszkańcy całego powiatu lub gminy. Niekompetentni urzędnicy mogą się przyczynić m.in. do:

- pogorszenia jakości życia mieszkańców,
- zahamowania wzrostu gospodarczego poprzez zahamowanie inwestycji prywatnych realizowanych przez mieszkańców powiatu lub gminy,
- zniechęcenia inwestorów z zewnątrz do zakładania przedsiębiorstw,
- pojawienia się konfliktów interpersonalnych wśród pracowników urzędu, które zwykle skutkują pogorszeniem jakości obsługi klientów.
- emigracji najbardziej utalentowanych mieszkańców.
- wielu innych negatywnych zjawisk.

W skrajnych przypadkach doprowadzić do zagrożenia życia i zdrowia. Warto więc zadbać o kompetencje samorządowych urzędników. Jak to zrobić? Już niebawem na łamach naszej gazety.

Źródło: System analizy kompetencji dla jednostek samorządu terytorialnego opracowany w ramach projektu „Innowacyjna i sprawna administracja źródłem sukcesu w gospodarce opartej na wiedzy”