

Branko Škafar

POTREBNE KOMPETENCE IN USPEŠNE ORGANIZACIJE

Povzetek

V članku so obravnavane kompetence, ki so potrebne, da se mladi vključujejo v organizacije, ki so nato lahko uspešne na dolgi rok. Obstoječi šolski sistem ne sledi hitrim spremembam in potrebam organizacij, vsak dan prisotnim v konkurenčnem boju na trgu. Na osnovi teoretičnih izhodišč o kompetencah in trenutnem stanju v šolstvu ter opravljenih raziskav v organizacijah v Pomurju so podani tudi predlogi, ki bi lahko pripomogli, da bi organizacije pridobile kader z ustrežnejšimi kompetencami.

Ključne besede: kompetence, šole, uspešne organizacije

1 Uvod

Namen članka je na osnovi teoretičnih izhodišč, stanja v šolstvu in raziskav med pomurskimi organizacijami proučiti, kakšne so potrebne kompetence, ki jih potrebujejo organizacije za svoje dolgoročno uspešno delovanje.

Cilj članka je na osnovi teoretičnih izhodišč in raziskave podati predloge tistih kompetenc, ki jih uspešne organizacije od mladih, ki vstopajo v delovna razmerja, pričakujejo.

Uporabljene metode dela so metoda povzemanja, primerjalna metoda, za potrebe raziskave pa metoda anketiranja.

2 Kompetence

Kompetence so sposobnosti posameznika za učinkovito uporabo znanja in drugih zmožnosti: osebnostnih lastnosti, talentov, osebnih motivov, vzorcev razmišljanja, znanja, veščin, izkušenj in vrednot.

Posledica razvoja kompetenc je individualna sposobnost zaposlenega, da nekaj učinkovito naredi (tj. opravi določeno delo). Kompleksnejše kot so naloge, pomembnejše so dobro razvite kompetence. Kompetentni zaposleni na določenem delovnem mestu ve, kaj je treba narediti in kako to narediti ter to tudi učinkovito dokonča. Kompetence lahko razdelimo na: tehnične (»trde«) kompetence, ki so poklicno specifične in jih potrebujemo za opravljanje strokovnih/tehničnih delovnih nalog (npr. znanje tujega jezika, delo z računalnikom, poznavanje računovodskih programov,

ipd.), medosebne (»mehke«) kompetence, ki niso specifično vezane na določeni poklic in so potrebne, da se dobro znajdemo na delovnem mestu (npr. komunikacija, samoiniciativnost, timsko delo, vodenje ipd.). O tem, kako razvite kompetence ima zaposleni, sklepamo iz njegovega vedenja pri delu – to je tudi osnova za izvedbo ocenjevanja kompetenc. Za vsako kompetenco se tako oblikujejo vedenjski indikatorji, na podlagi katerih lahko pri posamezniku jasno ocenimo stopnjo razvitosti kompetence. Kompetence kažejo to, kar dejansko lahko naredite, obenem pa tudi vaš odnos do dela. Splošne kompetence so tiste, ki so uporabne tako v različnih poklicih kot tudi v različnih življenjskih situacijah. Omogočajo vam uspešno vključitev v svet dela in družbenega življenja ter povečujejo zaposljivost. Več prenosljivih kompetenc imate in v večji meri jih razvijate, večja je vaša zaposljivost. To pomeni, da boste lažje in hitreje našli zaposlitev, ohranjali zaposlitev in jo po potrebi tudi lažje zamenjali. Pomeni tudi, da se boste v delovnem okolju lažje soočili s spremembami, da boste v izbranem poklicu lahko uspešnejši in obenem bo večji tudi vaš doprinos k uspešnosti delodajalca in družbi nasploh

(<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/SplosneKompetence/>).

Splošne kompetence (Povzeto po: <https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/SplosneKompetence/>)

Načrtovanje kariere

Osebe z dobro razvito kompetenco načrtovanja kariere dobro poznajo svoje lastnosti, interese in znanja, istočasno pa dobro poznajo tudi poklice, trg dela in so si na podlagi tega sposobne postaviti primerne zaposlitvene cilje ter sprejemati prave zaposlitvene odločitve.

Ekonomška šola Murska Sobota, Višja strokovna šola

branko.skafar@siol.net

Branje

Kompetenca branja je veliko več kot le prepoznavanje črk in besed. Pomeni razumevanje in interpretacijo napisanih informacij v različnih oblikah, kot so priročniki, poročila, pisma, grafi, tabele, urniki, obrazci, znaki, navodila ipd. Gre tudi za razumevanje namena besedila, določanja osnovne ideje in skritih sporočil ter učenje novih informacij. Kar preberete, lahko uporabite pri opravljanju določenih nalog in v drugih prihodnjih situacijah.

Pisanje

Kompetenca pisanja se nanaša na pisanje sporočil in dokumentov različne dolžine, tipa in zahtevnosti. Oseba z visoko izraženo kompetenco pisanja je sposobna dobro zapisati informacijo, sporočilo, razmišljanje, ideje, čustva ... Tekst je slovnično pravilen, razumljiv in vsebuje ustrezne informacije ter primere. Vsebina in način pisanja sta prilagojena posamezniku oziroma ciljni publiki.

Računanje

Kompetenca računanja se nanaša na razumevanje in učinkovito uporabo matematike, števil ter najrazličnejših računskih operacij pri reševanju praktičnih problemov v vsakodnevnem življenju in na delovnem mestu. Pomeni tudi interpretacijo matematičnih informacij, npr. oblikovanje trendov v prihodnosti na podlagi spremenljivk in trenutno obstoječih podatkov. Ne gre samo za uporabo osnovnih štirih računskih operacij, temveč tudi decimal, odstotkov, različnih formul, merskih enot, simbolov, diagramov, vse do uporabe geometrije, statistike, verjetnosti in še kaj.

Tuji jeziki

Kompetenca tujih jezikov se kaže kot razumevanje, interpretacija, izražanje misli, čustev, dejstev, mnenj, tako v govorni kot pisni obliki. Pomeni razumevanje prebranih tekstov, slovnično pravilno pisanje, slušno razumevanje in zmožnosti pogovora z drugimi ljudmi v tujem jeziku glede na vaše potrebe in kontekst uporabe: delo, izobraževanje, prosti čas. Vključuje tudi odprtost do različnih kultur in spoštovanje drugih.

Uporaba računalnika

Kompetenca uporabe računalnika pomeni razumevanje in učinkovito uporabo računalniške opreme, npr. računalnika, tiskalnika in računalniških programov. Gre za osnovno uporabo računalnika pri pisanju, oblikovanju in shranjevanju dokumentov, pri komunikaciji z drugimi s pomočjo elektronske pošte, uporabo interneta ipd. Na višji ravni pa predstavlja tudi učinkovito uporabo zahtevnejših programov za reševanje problemov na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju.

Komuniciranje

Kompetenca komuniciranja vsebuje govorjenje, poslušanje, prilagajanje in odpravljanje komunikacijskih ovir. Ker ste v nenehnem stiku z drugimi ljudmi, je

kompetenca komuniciranja bistvena tako v zasebnem življenju kot v delovnem okolju.

Reševanje problemov

Ta kompetenca se kaže kot učinkovito prepoznavanje, da problem obstaja, spretno in vztrajno zbiranje informacij, iskanje različnih možnih rešitev z uporabo analitičnega mišljenja, logike, izkušenj in posebnih metod reševanja problemov. Posameznik mora znati oceniti primernost in posledice posamezne rešitve, izbrati primerno rešitev, jo uresničiti in na koncu ovrednotiti.

Kritično in analitično mišljenje

Kompetenca kritičnega in analitičnega mišljenja je nujen element kompetence reševanja problemov in se kaže tudi kot hitro razumevanje procesov, konceptov, sprememb in učenje novih nalog.

Vodenje

Kompetenca vodenja v osnovi pomeni, da znate vzpostaviti zaupanje, vzbuditi radovednost, spodbuditi sodelovanje in motivirati druge, vzpostaviti učinkovito komunikacijo in reševati nesoglasja. Obenem ste zgled, učitelj in mentor drugim, posredujete jim ustrezno povratno informacijo in skrbite za njihov razvoj.

Motivacija

Kompetenca motivacije se kaže kot visoka mera zanimanja in volje do začetka ter opravljanja različnih aktivnosti in odgovornosti, da je nekaj dobro opravljeno. Pomembni so lastna želja, interes in notranja motivacija. Kaže se kot prevzemanje pobude in iskanje priložnosti, da sami doprinesete tudi k skupnim ciljem, ter kot pripravljenost sprejeti in vztrajati pri zahtevnejših nalogah in dejavnostih.

Timsko delo

Pri kompetenci timskega dela gre za pripravljenost sodelovanja v skupini, izkazovanje lojalnosti, aktivno delovanje za dosego skupnih ciljev, vzpostavitev ustrezne medosebne komunikacije, spoštovanje mnenj, podajanje in sprejemanje ustrezne povratne informacije, konstruktivno reševanje medosebnih sporov ipd.

Vseživljenjsko učenje

Kompetenca vseživljenjskega učenja predstavlja nenehno pridobivanje in razvijanje znanja, veščin in kompetenc. Vključuje tudi odgovornost za poklicni razvoj in uporabo novopridobljenega znanja in kompetenc v različnih situacijah.

Delo pod časovnim pritiskom

Kompetenca pomeni učinkovito delovanje tudi, kadar je treba opraviti naloge v kratkem času. Zahteva predvsem dobro obvladovanje stresa in zmožnost, da pod časovnim pritiskom ne odpoveste in dosežete potrebne rezultate. Znati si morate določati prednostne naloge, dobro načrtovati in organizirati, deliti naloge na manjše cilje in sproti spremljati napredek ter se hitro in pravilno

odzivati. Glede na to, da je treba narediti vedno več v krajšem času, je ta kompetenca vse pomembnejša.

Načrtovanje in organizacija

Ta kompetenca se kaže v postavljanju jasnih in realnih ciljev, izdelavi načrta za doseg ciljev, določanju virov, ki jih potrebujete za premagovanje morebitnih ovir in za doseg ciljev, učinkovitem določanju prednostnih nalog, predvidevanju dolžine in zahtevnosti posameznih nalog ter pripravi in izvajanju urnika. Gre za uspešno upravljanje časa, energije in potrebnih virov na način, ki zagotavlja uspešno in pravočasno opravljene naloge.

Iniciativnost

Kompetenca iniciativnosti se kaže kot aktivno iskanje priložnosti za lasten doprinos k rezultatom, npr. iskanje rešitev problema in predlaganje sprememb, preden vas kdo prosi, tudi kot odločitev in iskanje dodatnih nalog ter obveznosti. Pomeni postavljanje realnih ciljev, ki obenem predstavljajo izziv, trud za dobro opravljeno delo in rezultate, ki so nad standardi in pričakovanji, skrb za osebni razvoj in izboljševanje lastnih kompetenc. Kaže se tudi kot zmožnost neodvisnega dela brez neposrednega nadzora.

Prilagajanje in fleksibilnost

Ta kompetenca pomeni prepoznavanje in učinkovito soočanje z novimi, drugačnimi, tudi nepričakovanimi dogodki, zahtevami, ljudmi in pritiski. Gre za pripravljenost narediti tisto, kar je potrebno, da se dosežejo rezultati v spremenjenih okoliščinah. Posledično to pomeni spremeniti cilje, prednosti, postopke, vedenje, način komunikacije in sprejemanja odločitev. Kompetenca vsebuje sprejemanje sprememb in negotovosti kot realnosti današnjega življenja.

Osebni razvoj

Kompetenca osebnega razvoja zajema aktivno prevzemanje odgovornosti za osebni in strokovni razvoj ter predstavlja pomembno osnovo za razvoj ostalih kompetenc.

3 Socialne kompetence

Eric Adler (2012), eden vodilnih raziskovalcev socialne kompetentnosti, je ta pojem opredelil kot: socialna kompetentnost od posameznika zahteva zdravo mero občutka lastne vrednosti in zaupanja vase, lastne odgovornosti in samodiscipline. V odnosu z drugimi se kaže kot pozornost in empatija, torej sočutje oz. sposobnost vživljanja, zmožnost tako kompromisa kot konflikta, poznavanje ljudi, zmožnost kritike in spoštovanja, tolerantnost ter sposobnost vse skupaj verbalno izraziti, torej sposobnost jezikovne kompetence.

Adler, E. (2012). Ključni dejavnik socialna kompetenca. Psihopolis, Novi Sad

V poslovnem svetu se socialna kompetenca večkrat nanaša na tako imenovane mehke veščine. In prav te

sposobnosti so tiste, ki delajo dobro delujoče podjetje: gre za skupinsko delo in motivacijo, za odgovornost in marljivost, fleksibilnost in prizadevanje. Mladi, ki vstopajo na trg dela, vedno bolj izkazujejo primanjkljaj na teh področjih, zato so tudi delodajalci pri izbiri sodelavcev vedno bolj previdni, ali kandidati posedujejo dovolj razvite socialne kompetence za uspešno delo. Vedno pogosteje se dogaja, da sodelavci v kolektivu vse bolj gledajo le na lastno korist in so zmerom manj pripravljeni na prilagajanje in imajo vse manj posluha do svojih sodelavcev. Kljub tej individualistični naravnosti pa so vedno bolj nezadovoljni sami s seboj, polni razočaranja in občutkov krivde. Sposobnost timskega dela v kolektivu in vzpostavljanje ter vzdrževanje pozitivnega, optimistično naravnega delovnega vzdušja pa je bolj in bolj zaželeno in ključno za uspešno delo organizacij. Če na kratko povzamemo definicijo socialnih kompetenc, kot jo izraža Eric Adler, bi lahko rekli, da je socialna kompetentnost sposobnost optimalno shajati sam s seboj in s svojo okolico. [file:///C:/Users/Pouk/Desktop/KOMPETENCE in ČLANEK/Brez socialnih kompetenc ne gre – Iščem nasvet.htm](file:///C:/Users/Pouk/Desktop/KOMPETENCE%20in%20%C4%8CLANEK/Brez%20socialnih%20kompetenc%20ne%20gre%20-%20I%C5%A1%C4%8Cem%20nasvet.htm) (2019)

Kompetenca na kratko pomeni, da se nekdo opremi z znanjem, veščinami in metodami, kako znati ravnati v posameznih življenjskih situacijah tako, da sam osebnostno rasteš in se razvijaš, hkrati pa znaš razviti sposobnost empatije in čustvovanja z drugimi. Z drugimi besedami, kompetence pomenijo neprestano razvijanje sposobnosti, spretnosti in znanj posameznika. Glede na dejstvo, da imamo Slovenci v kolektivni zavesti zasidrano, da moramo vedno služiti komu drugemu, bi prav razvoj socialnih kompetenc na makro nivoju spremenil marsikatero togost oziroma rigidnost v vedenju in razmišljanju. To bi pomenilo, da bi sami vzeli življenje v svoje roke, postali bi življenjski zmagovalci: dejstvo je, da bolj kot bi razvijali socialne kompetence, prej bi lahko postali zmagovalci življenja ter bi sami upravljali svoja življenja, zavest in dejavnosti (www.aktivni.si/psihologija/socialne-kompetence/).

Veščine, ki se jih lahko vsakdo nauči

Dejstvo je, da se teh veščin lahko nauči vsakdo. Po definiciji so sestavljene iz mentalne moči, tega, kako komuniciramo z drugimi in kako se znamo sami motivirati. To je težko, priznam, saj če sebe ne poznamo dovolj dobro in če ne vemo, česa vse smo zmožni, se ustrašimo izziva ter morebitnih sprememb. Sploh je težko motivirati sebe, a tudi tega se lahko priučimo ter z lastno voljo najdemo notranje moči, ki nas ženejo naprej ter potiskajo v motivacijo, s katero lahko spreminjamo obstoječe stanje. Spoznavanje in učenje socialnih kompetenc obsega tri poglavitne korake (www.aktivni.si/psihologija/socialne-kompetence/):

- da samega sebe spoznavaš in se sprejmeš,
- da se znaš sam usmeriti proti zadanemu cilju in
- da razviješ ter neguješ empatijo do drugih.

Kako pa nam socialne veščine in kompetence pomagajo v realnem in vsakdanjem življenju, ko se nam mudi na vse konce in kraje in le zase nimamo nikoli dovolj časa?

Morebiti pa je to lahko tista prelomna točka, ko posameznik ozavešči, da bo treba nekaj narediti na sebi in premakniti kompas z ustaljenih vzorcev, ki nas omejujejo, v nekaj drugačnega, v nekaj, kar notranje bogati. In kot za vsako stvar si je tudi za to treba vzeti čas, prebrati kakšno knjigo in jo seveda razumeti ali pa investirati nekaj časa in denarja v obisk katerega od seminarjev, ki poslušalce učijo prav to, kar je zgoraj opisano. Verjemite, prav vsakomur od nas bi nova znanja in veščine prišle prav, z njimi si lahko obogatimo vsakdan in lažje rešujemo zapletene situacije, ki se nam dogajajo skozi vsakodnevno rutino in odnose z drugimi ljudmi. Velja, da več kot delaš na sebi in bolj ko želiš spremeniti ustaljene vzorce, bolj se ti obzorja odpirajo, več zanimivih ljudi prihaja v tvoje življenje in vedno več izzivov se postavlja pred tebe.

Zakaj?

Zato, da skozi soočanje z izzivi in s težavami, ki jih spremljajo, sami postanemo močnejši in modri posamezniki, ki lahko skupaj tvorimo boljšo prihodnost zase in seveda tudi za svoje otroke in vnuke. To pa je nekaj, za kar se splača potruditi.

Melita Kuhar Pucko, strokovnjakinja za partnerske odnose in vzgojo otrok v reviji Lisa (Melita Kuhar Pucko, strokovnjakinja za partnerske odnose in vzgojo otrok)

4 Uspešna organizacija

Na kratko bi lahko povedali, da je uspešna organizacija tista, ki dela prave stvari, učinkovita pa tista, ki to dela na pravi način. Če na kratko povzamemo: učinkovito delati (izdelke in storitve) hitro in poceni je uspeh, še posebej, če delamo stvari, ki jih kupci zelo radi kupijo (prave stvari). Seveda iz tega izhaja, da je za dolgoročno poslovanje organizacije potrebna tako učinkovitost kot uspešnost. Da pa bi bili dolgoročno uspešni, se je potrebno kupcem stalno prilagajati oz. jih presenečati z novimi, izboljšanimi izdelki in storitvami. Pri tem sta ključna inovativnost in kakovost. Organizacija za tako delovanje potrebuje kader (uspešen pri svojem delu), ki je to sposoben obvladovati (Škafar, 2013).

5 Raziskave

V nedavni raziskavi Manpower Group med 2000 delodajalci je več kot 50 odstotkov organizacij kot **najbolj cenjene sposobnosti navedlo reševanje problemov, sodelovanje, socialno usmerjenost k strankam in komunikacijske veščine**. Prav tako je v nedavnem poročilu Josha Bersina, enega vodilnih strokovnjakov za razvoj delovnih mest prihodnosti, zapisano, da bodo delodajalci danes verjetno izbrali kandidate zaradi njihove prilagodljivosti, želje po rasti in

kulturnega ujemanja, ne pa tehničnih spretnosti, ki jih zahteva delovno mesto. Zakaj? Ker se znanje in tehnologije ves čas spreminjajo, poleg tega so delodajalci, kot so Google, Amazon in Microsoft, **poudarili učljivost – biti radovedni in imeti lačen um – kot ključni pokazatelj kariernega potenciala**. Včerajšnje znanje je danes žal zastarelo, opažajo. No, poročilo kaže, da so ameriška podjetja v letu 2017 za izobraževanje zaposlenih porabila več kot 90 milijard dolarjev, zato je zanje pomembno, da imajo ljudi, ki so željni novega znanja. Žal pa, kakor opažajo kadrovske strokovnjaki, posamezniki iz šolskega sistema prihajajo izžeti od učenja in opremljeni s preveč podrobnostmi, ki jih ne potrebujejo, po drugi strani pa imajo premalo kompetenc, ki bi jim pomagale biti uspešnejši pri delu (Svet kapitala, Povečujemo količino znanja in ne razvijamo kompetenc, str. 2, 13. 9. 2019).

Včasih je veljalo, da potrebuješ človeka z določenim znanjem, ki ga pač ni imel vsak, danes ima dostop do znanja vsak (internet), ne zna pa ga vsak poiskati in ga pravilno uporabljati. Ključ za uspeh je zato v tem, da znaš v množici poiskati ključne informacije, jih sintetizirati in preoblikovati v nekaj uporabnega, zaradi česar lažje delaš in sprejemaš prave odločitve (Svet kapitala, Povečujemo količino znanja in ne razvijamo kompetenc, str. 2, 13. 9. 2019).

V nadaljevanju so podana 3 mnenja o šolskem sistemu v Sloveniji (Svet kapitala, Povečujemo količino znanja in ne razvijamo kompetenc, str. 3, 13. 9. 2019).

Šolski sistem, je povedala Barbara Bregar Mrzlikar, nekdanja direktorica podjetniškega kluba CEED Slovenija, bi moral poleg bazičnega znanja posamezniku dati tudi kompetence, da bo lahko počel v življenju tisto, kar bo želel in bo pri delu tudi uspešen. Slovenski izobraževalni sistem je odličen pri opremljanju posameznikov z bazičnim znanjem, a žal danes težko predvidimo, katero znanje je tisto, ki ga bodo otroci, ki vstopajo v šolski sistem, potrebovali, ko bodo iz njega izstopili.

Leon Ciglar, letošnji maturant, ki se je uspešno vpisal na Fakulteto za elektrotehniko, je povedal, da preveč poudarjamo malenkosti, ki niso ključne in nikoli ne pridejo prav. Največja pomanjkljivost šolskega sistema je, da ne poudarja razmišljanja, iskanja novih poti do rešitev, ampak se samo na pamet uči podatke, ki jih na testu zapišeš na papir in na podlagi tega dobiš oceno, ki pa v poznejšem življenju ne šteje čisto nič. Šolski sistem za nazaj ne preverja, kaj znaš. Za test se naučiš snov in čez dva dni jo mirno pozabiš.

Jure Mikuž, direktor investicijskega sklada RSG Kapital, meni, da je naš osnovnošolski sistem zastarel, saj daje prednost učenju na pamet, predvsem detajlom, ki jih bodo otroci hitro pozabili, ne spodbuja razvoja znanja, vezanega na uporabo modernih orodij, ki bi olajšalo njihovo delo (in zmanjšalo težo šolskih torb), obenem pa premalo ozavešča mladostnike o nevarnostih, povezanih z modernimi komunikacijskimi kanali. Premalo se

spodbuja samoiniciativnost posameznikov in se jih ne motivira k temu, da bi izstopali iz povprečja.

Šolski sistem bi moral, namesto da dodajamo vedno več znanja in podrobnosti, razvijati kompetence. Pri tem gre za socialne kompetence, kot so kritično razmišljanje, inovativnost, ustvarjalnost, sodelovanje, socialne veščine, komunikacija, povezovanje, analiziranje ... Tudi reševanje problemov sodobnega sveta se začne pri posamezniku, ki v svojem okolju opaža stvari, potrebne sprememb. Išče rešitve in tako dobi ideje, a mora biti proaktiven, da nekaj ukrene glede njih. Ideja sama po sebi ni nič vredna. Posameznik mora biti pripravljen tudi na poraze, saj prva ideja običajno ni dobra rešitev, zato je treba biti vztrajen in ne obupati ob napakah in nepravilih odločitvah. Potrebujete tudi socialne kompetence, da veš, da moraš poiskati ljudi, ki ti lahko pomagajo in da boš z njimi lahko sodeloval. Ideje ne more uresničiti eden sam, ampak gre za vključevanje deležnikov v proces. Če ne znaš angažirati drugih, nikoli ne boš rešitve izpeljal do konca (Svet kapitala, Povečujemo količino znanja in ne razvijamo kompetenc, str. 3, 13. 9. 2019).

Različne mednarodne primerjave in vrhunski dosežki naših učencev na tekmovanjih po svetu vedno znova potrjujejo, da je slovenski izobraževalni sistem zelo dober. A narobe bi bilo zaspiti na lovorikah, saj se svet spreminja hitreje, kot se je kdaj prej, s tem pa tudi znanje in spretnosti, ki jih bodo mladi potrebovali po koncu izobraževanja. Napovedovanje prihodnosti je nevhvaležno početje, a strokovnjaki predvidevajo, da bodo delovna mesta v prihodnosti, ko bodo roboti in umetna inteligenca vse bolj prevzemali mnoga manj zahtevna, rutinska in ponavljajoča se opravila, temeljila predvsem na spretnostih, ki ljudi ločijo od strojev. Gre za t. i. mehke spretnosti, kot so sposobnost sodelovanja, komunikacije, kritične presoje in ustvarjalnega razmišljanja. Skratka, učenje dejstev na pamet moramo postaviti v ozadje, več pozornosti pa nameniti razvoju čustvene inteligence (Svet Kapitala, str. 14, 20. 9. 2019).

Kompetence prihodnosti – torej tiste kompetence, ki jih bomo potrebovali, če želimo uspeti v času 4. industrijske revolucije – pa so (World Economic Forum objavil seznam 10 kompetenc prihodnosti):

- kompleksno reševanje problemov,
- kritično razmišljanje,
- kreativnost,
- vodenje,
- koordinacija z drugimi,
- čustvena inteligentnost,
- presojanje in odločanje,
- usmerjenost k storitvam,
- pogajanje,
- miselna fleksibilnost.

6 Raziskava med podjetji v Pomurju

V Pomurju je bila med pomurskimi organizacijami opravljena raziskava o potrebnih kompetencah mladega kadra. Gre za organizacije, ki na praktično izobraževanje sprejemajo študente Ekonomske šole Murska Sobota, Višje strokovne šole, in sicer programa Ekonomist in Informatika. Raziskava obsega obdobje 2010–2019. V tem času je podalo svoje mnenje 350 anketiranih (iz vsake organizacije po en predstavnik – ali direktor ali kadrovik) iz pomurskih organizacij. Vsi odgovori o potrebnih kompetencah kadra, ki ga potrebujejo oz. ga bodo potrebovali, niso podali (podanih jih je bilo 125). Posameznik je lahko podal več potrebnih kompetenc. Ker je anketa anonimna, je lahko kakšen anketiranec svoje mnenje podal vsako leto (to so torej omejitve raziskave).

Če izhajamo iz odgovorov 125 anketirancev, so le-ti podali 238 predlogov, ki se ponavljajo, zato so rezultati sledeči:

Ključne kompetence, ki jih pomurske organizacije izpostavljajo, so:

- Poslovno komuniciranje in delo v skupini (v 32 anketah)
- Poznavanje procesov in prakse (25)
- Sodelovanje in fleksibilnost (24)
- Samostojnost in odgovornost (24)
- Odločanje in motivacija (23)
- Prizadevanje in samostojnost (22)
- Informacijska znanja (22)
- Projektno delo (21)
- Znanje več tujih jezikov (19)
- Samoiniciativnost (18)
- Inovativnost (15)
- Socialne spretnosti (9)
- Podjetnost (8)
- Sposobnost raziskovanja (7)
- Sposobnost vrednotenja svojega dela (1)

Če primerjamo rezultate z zgoraj zapisanimi izsledki, lahko povzamemo, da se bistveno ne razlikujejo. Prevladujejo mehki elementi kompetenc. Res je zaradi omejitev raziskave podana tudi specifična študentov, ki so bili pri njih na praksi, kar pa bistveno ne odstopa od že prej predstavljenih raziskav.

7 Predlogi za izboljšanje

Na osnovi teoretični spoznanj in raziskav predlagam, da v naših šolah dodamo še pridobitev sledečih kompetenc (namesto memoriranja, ki ne sodi k bazičnemu znanju in "treniranju možganov"):

- kompleksno reševanje problemov,
- kritično razmišljanje,
- kreativnost in inovativnost,
- sodelovanje z drugimi (delo v skupini),
- čustvena inteligentnost,

- presojanje in odločanje,
- pogajanje,
- miselna fleksibilnost,
- poslovno komuniciranje,
- samostojnost in odgovornost,
- odločanje in motivacija,
- informacijska znanja,
- projektno delo,
- znanje več tujih jezikov,
- samoiniciativnost,
- socialne spretnosti,
- podjetnost.

Seveda gre za nabor potrebnih kompetenc mladih, ki vstopajo v uspešne organizacije, ki so se izkazale kot najpotrebnejše pri predstavljenih raziskavah. Seveda se nekatere od navedenih kompetenc v šolah razvijajo, vendar očitno za organizacije to ni dovolj. V vsakem primeru pa so kritično razmišljanje, ustvarjalnost in pot do boljših rešitev s pomočjo sodelavcev, tudi inovacij, ključne. Pri tem pa ne smemo pozabiti ostalih, predvsem čustvene inteligence.

8 Sklep

Uspešne organizacije vse bolj same vzgajajo svoj kader, imajo lastne akademije, saj menijo, da imajo mladi premalo potrebnih kompetenc, da bi se uspešno vključili v delovno razmerje pri njih. Iz tega izhaja, da je v šolah pridobljenih premalo potrebnih kompetenc, ki bi mladim omogočale uspešno vključevanje v delovna razmerja. V članku so na osnovi teoretičnih izhodišč in raziskav podani predlogi, katere kompetence so potrebne za mlade, ki se vključujejo v delovna razmerja. Vsekakor bi bil potreben razmislek in nato nadgradnja šolskega sistema, da bi mladi prihajali v delovna razmerja bolje opremljeni s prepotrebnimi kompetencami.

Literatura in viri

Adler, E. (2012). Ključni dejavnik socialna kompetenca. Psihopolis, Novi Sad.

Delo Priloga - Svet kapitala, Povečujemo količino znanja in ne razvijamo kompetenc, str. 3, 13. 9. 2019.

Delo priloga, Svet Kapitala, Preveliko prilagajanje šolstva gospodarstvu je lahko nevarno, str. 14, 20. 9. 2019.

Splošne kompetence. (<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/SplosneKompetence/>, 2019).

Socialne kompetence. (file:///C:/Users/Pouk/Desktop/KOMPETENCE in ČLANEK/Brez socialnih kompetenc ne gre – Iščem nasvet.htm , 2019))

Socialne kompetence. (www.aktivni.si/psihologija/socialne-kompetence/, 2019)

Škafar, B. (2013). Uspešni v in po krizi. Model učinkovite in uspešne organizacije jutrišnjega dne. Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola, Murska Sobota

World Economic. (<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>)