

Utvrđivanje jaza u bihevioralnim kompetencijama upotrebom okvira kompetencija i indikatora ponašanja - analiza buduće i sadašnje važnosti kompetencija

Često se dešava da one kompetencije koje su značajne u sadašnjem vremenu ne moraju biti važne i u budućnosti, odnosno teži se ka fleksibilnosti i promenama koje su neophodne pa se samim tim menjaju i potrebe za veštinama. MNG Centar je shodno tome u okviru sprovedenih istraživanja sproveo i analizu u okviru koje su uključena pitanja vezana za to da li postoji statistički značajna razlika između sadašnje i buduće važnosti kompetencija. U ovu svrhu je primenjen Wilcoxon signed-rank test (kao neparametarska alternativa t-testu za uparene uzorke). Nulta hipoteza je postavljena tako da ne postoji razlika između sadašnje i buduće važnosti kompetencija. Ukoliko dobijeni rezultati pokazuju da je signifikantnost (p-vrednost) manja od 0.05, odbacuje se nulta hipotezu i zaključak je da postoji značajna razlika između ove dve posmatrane grupe.

Kao što se može primetiti, za svaku od kompetencija iz Tabele 1. važi da postoji statistički značajna razlika između sadašnje i buduće važnosti kompetencija. U istraživanju su uzete u obzir sledeće kompetencije sa primerima (indikatorima) ponašanja:

- Prilagodljivost i inovacije - prepoznaje promene u okolnostima blagovremeno i prilagođava planove i aktivnosti prema njima, traži prilike da poboljša svoj učinak, podstičite, stvara i prepoznaje inovativna rešenja, isprobava nove načine rada.
- Komunikacija - sluša aktivno, postavlja pitanja, pojašnjava tačke gledišta, vrši preformulisanje izjava kako bi obezbedio obostrano razumevanje, prezentuje informacije jasno, koncizno, tačno i na načine koji promovišu razumevanje, redovno obaveštava kolege o planovima i razvoju događaja.
- Briga za druge - pokazuje empatiju za potrebe drugih, za njihove emocije i motivaciju i aktivno se interesuje za njihove probleme, podržava druge da efektivno koriste svoje sposobnosti, podržava druge da postanu svesni svog potencijala i dostignu lične aspiracije.
- Fokus na korisnike/klijente - pokazuje jasno razumevanje različitih korisnika i njihovih stvarnih i subjektivnih potreba, osnažuje kolege da rešavaju probleme korisnika u okviru jasnih granica ovlašćenja, preuzima ličnu odgovornost za rešavanje problema korisnika koje su mu poverile druge kolege.

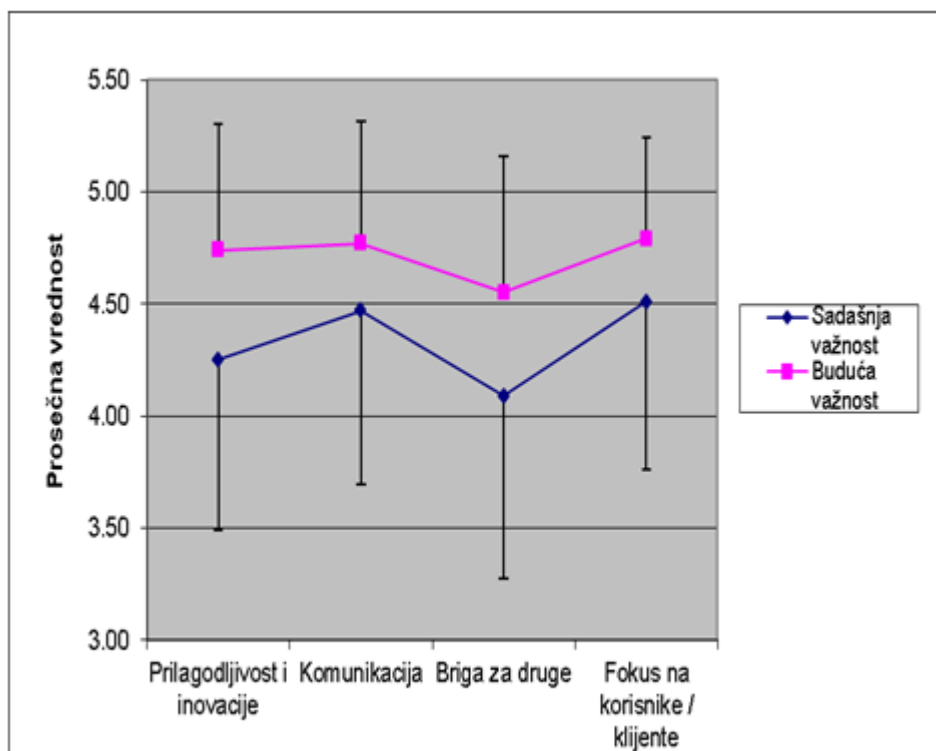
- Želja za učenjem - ohrabruje i sa dobrodošlicom dočekuje povratne informacije drugih i koristi ih konstruktivno priseća se svojih iskustava i koristi iskustveno učenje kao vodič u svojim odlukama i akcijama, inspiriše druge u želji za učenjem.
- Preduzetništvo - traži i reaguje na pojavu novih poslovnih mogućnosti, balansira rizike i dobitke koji mogu da nastanu prihvatanjem rizika, preuzima proverene ili nove akcije kako bi prevazišao prepreke.
- Etički stav - radi u okvirima svojih ovlašćenja, preduzima mere da se poštuju prava pojedinaca, identifikuje i pokreće rešavanje etičkih problema.
- Fokusiranost na rezultate - uspostavlja izazovne ali ostvarive ciljeve, uspostavlja prioritete za ostvarenje ciljeva i planira korisnu upotrebu vremena i resursa, tačno izračunava rizike i pravi rezervni plan tako da neočekivane okolnosti ne ometaju postizanje ciljeva.
- Upravljanje informacijama i znanjem - štiti poverljivost i bezbednost informacija, proverava tačnost i validnost informacija, analizira i strukturira informacije da bi razvio znanje koje može biti podeljeno onima kojima je to znanje neophodno i koji imaju pravo na njega, ohrabruje druge da dele informacije i znanja unutar ograničenja poverljivosti.
- Ubedljivost - podstičite viziju koja inspiriše na entuzijazam i posvećenost, ohrabruje rad na postizanju zajedničkih ciljeva, stremljenje ka win-win situacijama.
- Politička svest - prihvata različite tačke gledišta i stremljenje izgradnji konsenzusa, uzima u obzir vrednosti, kulturu i politiku organizacije i šire, koja utiče na vaše polje rada, stremljenje uticaju na klimu i kulturu organizacije.
- Upravljanje interpersonalnim odnosima - identifikuje i radi sa ljudima i organizacijama koje mogu da obezbede podršku za poslovne aktivnosti, inspiriše druge da pokažu poštovanje, pruže pomoć i ostvare saradnju kroz sopstveni model ponašanja koji pokazuje, održava data obećanja, prepoznaje konflikte, uvažava osećanja i, poglede svih strana koje učestvuju i preusmerava energiju ljudi na zajednički cilj.
- Sopstveni menadžment (self- management) - demonstrira svesnost sopstvenih vrednosti, motivacije i osećanja, pruža dosledan i pouzdan učinak, prepoznaje i najbolje koristi svoje dobre strane, snage i prednosti, reaguje pozitivno i kreativno na prepreke.
- Strateška svest - identifikuje snage, slabosti, šanse i pretnje, identifikuje sistemske probleme i traži način da se njihov uticaj na učinak ublaži, koristi niz liderskih stilova koji odgovaraju različitim ljudima i situacijama, predviđa najverovatnije buduće scenarije zasnovane na realističnim analizama trendova.

- Analitičko i procesno razmišljanje i donošenje odluka - identifikuje implikacije ili posledice određene situacije gradi moguću sliku pomoću ograničenih podataka, navodi pretpostavke i rizike vezane za određenu situaciju, donosi i primenjuje teške ili nepopularne odluke, donosi odluke u neizvesnim situacijama ili zasnovane na nepotpunim informacijama kada je to neophodno, blagovremeno donosi odluke koje su realistične za datu situaciju.

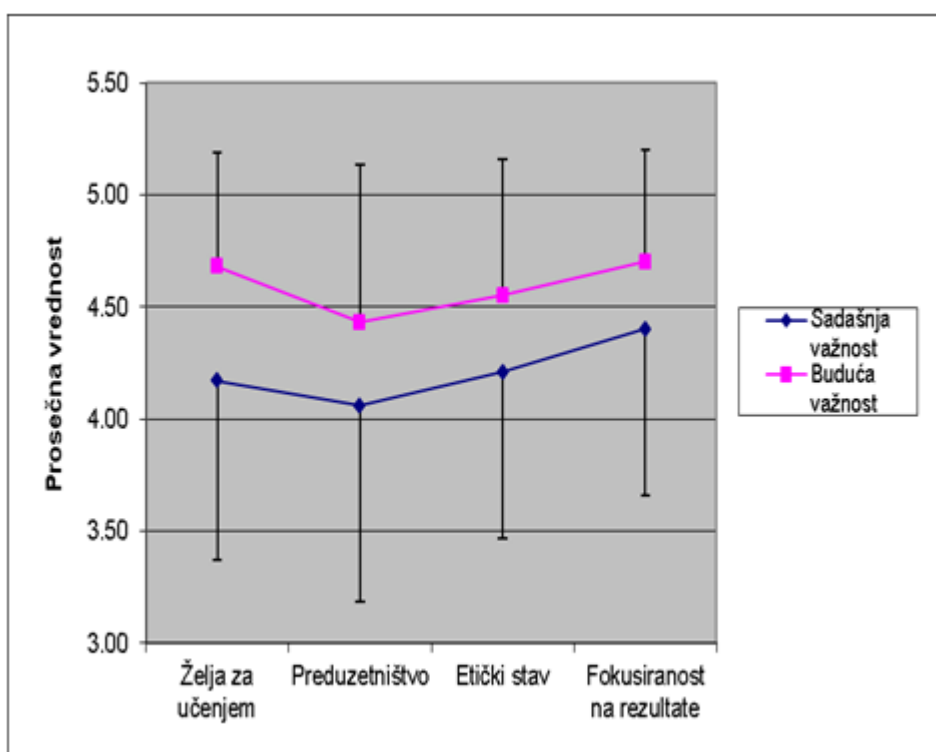
Iz analize se zaključuje i jasno vidi da ispitanici smatraju da je buduća važnost značajno veća od trenutne važnosti (gotovo za svaku veštinu važi da je p-vrednost manja od 0.01, izuzev za *Etički stav* i *Politička svest*). Posebno je interesantna razlika između sadašnje i buduće važnosti kompetencije *Fokus na klijenta*. Naime, ispitanici smatraju da je sadašnja važnost ove kompetencije izuzetno visoka (prosečna vrednost je 4.51), dok je sa druge strane buduća važnost ove kompetencije još značajnija 4.79. Ako se pažljivo pogleda, jasno je da ispitanici uviđaju da su kompetencije izuzetno bitne i posebno ističu da je potrebno postaviti i značajno veće standardne kada su ove kompetencije u pitanju. Razlike između sadašnje i buduće važnosti kompetencija su grafički prikazane na sledećim slikama (grafički je predstavljena srednja vrednost i standardna devijacija).

Kompetencije	Buduća važnost (mean ± STD)	Sadašnja važnost (mean ± STD)	p-vrednost
Prilagodljivost i inovacije	4.74 ± 0.560	4.25 ± 0.757	p<0.01
Komunikacija	4.77 ± 0.542	4.47 ± 0.775	p<0.01
Briga za druge	4.55 ± 0.607	4.09 ± 0.815	p<0.01
Fokus na korisnike / klijente	4.79 ± 0.454	4.51 ± 0.750	p<0.01
Želja za učenjem	4.68 ± 0.510	4.17 ± 0.802	p<0.01
Preduzetništvo	4.43 ± 0.707	4.06 ± 0.876	p<0.01
Etički stav	4.55 ± 0.607	4.21 ± 0.743	p<0.05
Fokusiranost na rezultate	4.70 ± 0.503	4.40 ± 0.743	p<0.01
Upravljanje informacijama i znanjem	4.55 ± 0.637	4.28 ± 0.690	p<0.01
Ubedljivost	4.23 ± 0.847	3.94 ± 0.770	p<0.01
Politička svest	3.88 ± 1.078	3.65 ± 1.008	p<0.05
Upravljanje interpersonalnim odnosima	4.52 ± 0.671	4.10 ± 0.869	p<0.01
Sopstveni menadžment (self-management)	4.47 ± 0.799	4.09 ± 0.883	p<0.01
Strateška svest	4.52 ± 0.754	4.12 ± 0.855	p<0.01
Analitičko i procesno razmišljanje i donošenje odluka	4.57 ± 0.721	4.21 ± 0.885	p<0.01

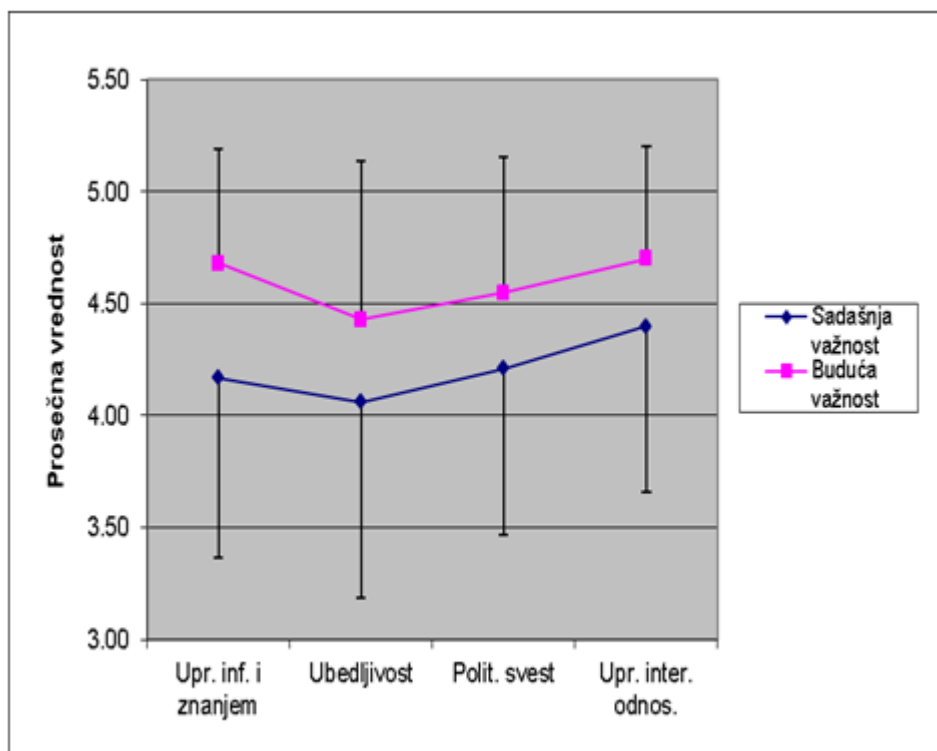
Tabela 1. Uporedna analiza buduće i sadašnje važnosti kompetencija



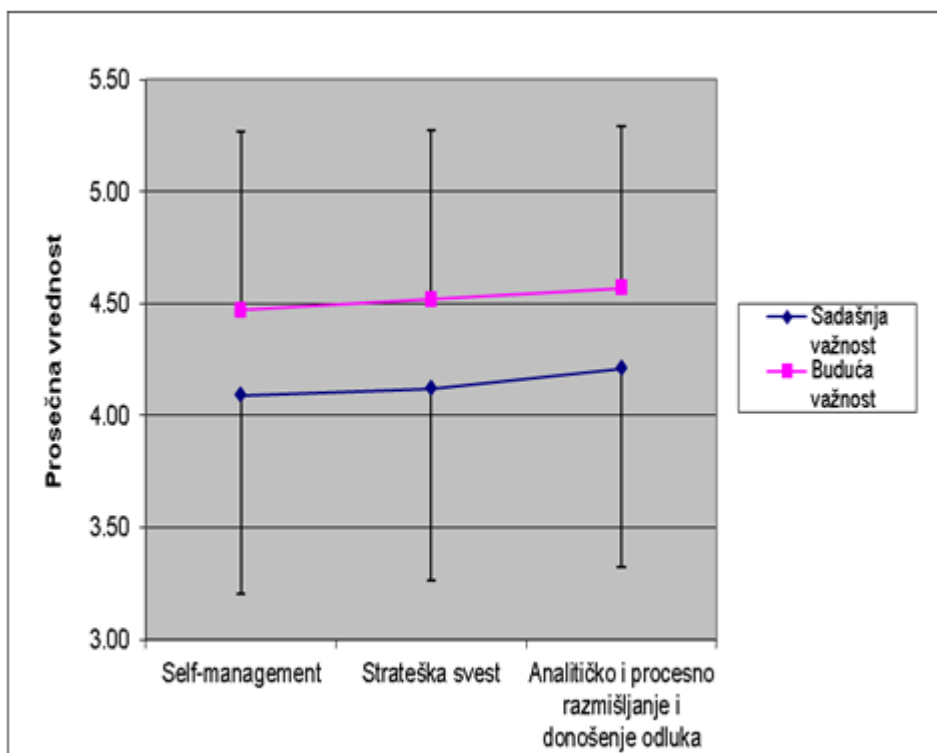
Slika 1. Grafički prikaz razlika između buduće i sadašnje važnosti kompetencija (I deo)



Slika 2. Grafički prikaz razlika između buduće i sadašnje važnosti kompetencija (II deo)



Slika 3. Grafički prikaz razlika između buduće i sadašnje važnosti kompetencija (III deo)



Slika 4 Grafički prikaz razlika između buduće i sadašnje važnosti kompetencija (IV deo)