

# Kompetencje

By kama3 kama3  
kwi 15, 2025

## Kompetencje

### Przestrzenie nazw

- Strona

### Działania na stronie

- Podgląd
- Kod źródłowy
- Historia

**Kompetencje** (kwalifikacje personelu) w literaturze podmiotu definiuje się różnorodnie, choć w każdej z nich powtarza się **udział** trzech podstawowych składników. Kompetencje można za **zestawienie** trzech głównych składowych, do których zalicza się **wiedzę**, umiejętności oraz **odpowiedzialność** [1].

Słownik języka polskiego definiuje kompetencje jako **zakres** **pełnomocnictw** i **uprawnień**, **zakres** działania organu **władzy** bądź jednostki organizacyjnej oraz jako zakres czyjejs wiedzy, odpowiedzialności i umiejętności [2]. Na tej podstawie można stwierdzić, iż kompetentny to ktoś uprawniony, upoważniony, do wydawania **decyzji**, do działania, mający podstawy, **kwalifikacje** do wypowiedzania sądów i ocen [3].

W odniesieniu do łacińskiego terminu competentia, kompetencje definiuje, rozumie się jako **posiadanie** wiedzy umożliwiającej wydawanie sądu, wypowiedzanie autorytatywnego zdania, zakres zagadnień, o których określona osoba może wyrokować, gdyż jest w posiadaniu odpowiedniego doświadczenia oraz wiadomości, co prowadzi do stwierdzenia, iż człowiek kompetentny to **osoba**, która do określonych działań posiada odpowiednie przygotowanie [4].

W języku obiegowym terminu kompetencji stosujemy w **celu** określenia takiej sytuacji, w której jeśli określony przedmiot należycie dokona określonej czynności, to ze względu na **wynik** tej **czynności** szacujemy czy sprawca był kompetentny [5].

"**Kompetencje** (competence) - zakres uprawnień, obowiązków, pełnomocnictw i odpowiedzialności menedżera; także zakres jego wiedzy i umiejętności:

1. *konceptyjnych* (**prognozowanie** i **programowanie** działań strategicznych, które dotyczą rozwoju firmy i jej relacji z otoczeniem),
2. *administracyjnych* (sprawne i efektywne **kierowanie** firmą, koordynowanie działań różnych grup i zespołów itp.),
3. *technicznych* (wiedza specjalistyczna, doświadczenie i **sprawność** w operowaniu rzeczami),
4. *organizacyjnych* (znajomość zasad sprawnej organizacji i nowoczesnych technik organizatorskich),

5. *interpersonalnych* (umiejętność współpracy z ludźmi i wyzwiania w nich tzw. "energii społecznej").

W miarę przechodzenia na wyższe szczeble zarządzania maleje rola umiejętności technicznych i organizacyjnych, rośnie natomiast znaczenie umiejętności koncepcyjnych oraz administracyjnych". [6]

## TL;DR

Kompetencje w literaturze są definiowane jako zestawienie wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności. Mogą obejmować zarządzanie, techniczne umiejętności, kompetencje interpersonalne, itp. Kompetencje w organizacji mogą dotyczyć zarządzania, pracowników, współpracowników, wiedzy zbiorowej, produktów i technologii. Kluczowe cechy kompetencji to ich podmiotowy charakter, stopniowalność, umożliwianie skutecznego działania, różnorodny zakres treściowy i dynamiczny charakter. Rodzaje kompetencji obejmują organizacyjne, uniwersalne, zawodowe i stanowiskowe. Najważniejsze kompetencje to wiedza, doświadczenie, kreatywność, samodzielność, odpowiedzialność, przedsiębiorczość, itp. Istnieje różna typologia kompetencji, np. związane z uzdolnieniami, umiejętnościami, wiedzą, osobowością, wartościami, zainteresowaniami.

## Cechy kompetencji

Do podstawowych cech kompetencji zalicza się:

- ich podmiotowy charakter
- stopniowalność i wymierność
- umożliwiają skuteczne realizowanie zadań na odpowiednim poziomie
- mają zróżnicowany zakres treściowy oraz wiążą się z określoną sytuacją
- mają charakter dynamiczny, a ich **rozwój** polega na rekonstrukcji
- raz ukształtowane systemy kompetencji w jakimś stopniu odzwierciedlają stan przygotowania zawodowego oraz kierunek jego doskonalenia
- mają możliwość przenoszenia się na inne sytuacje zadaniowe
- są ujawnieniem swoich potencjalności w formie **aktów** motywacyjnych nie tylko w sytuacji zadania, ale również zawsze wobec kogoś [7].

## Rodzaje kompetencji

**1.kompetencje organizacji** uwarunkowują domenę i wyniki działalności organizacji.

Składają się na nie przede wszystkim:

- *kompetencje zarządcze (kierownicze)* - wiążą się ze zdolnością do efektywnego, skutecznego i etycznego zarządzania. Są ważne i potrzebne, choć wciąż **zbyt** często ignorowane. Kompetencje zarządcze dotyczą konkretnych osób, stanowią również element kultury danej organizacji, ponieważ wiążą się z jej historią i tradycjami
- *kompetencje pracowników* - są głównym elementem kompetencji organizacji. Wiedza i umiejętności, twórcze myślenie, ambicje i zaangażowanie, a także **zdolność** do współpracy kształtują i rozwijają przedsiębiorstwa, produkty i technologie, budują markę firmy i jej wyrobów, wpływają na zainteresowanie klientów czy zdolności produkcyjne.

- *kompetencje współpracowników (partnerów)* - ze względu na szybki rozwój outsourcingu ważne są również kompetencje współpracowników i osób luźniej związanych z firmą: konsultantów, projektantów, ekspertów itp., nie tylko pracowników etatowych.
- *wiedza i pamięć zbiorowa* - są zawarte w systemach zarządzania, **bazach danych** i innych zasobach informacji, którymi **firma** dysponuje, w doświadczeniach z przeszłości, które składają się na **tożsamość** i kulturę każdego przedsiębiorstwa. Wiążą się z zasobami społeczeństwa, w którym działa firma, a nawet całej cywilizacji,
- *kompetencje przejęte z zewnątrz (przepływy kompetencji)* - wiążą się z **franczyzą**, zakupem **licencji** na wytwarzanie określonych produktów, patentów i wzorów użytkowych, oprogramowaniem komputerowym oraz innymi **wartościami niematerialnymi i prawnymi**.
- *kompetencje w sferze produktów i technologii* - są elementem kluczowym kompetencji organizacji. **Klient** poszukując produktu interesuje się walorami użytkowymi produktu i relacją ceny do wartości, bierze pod uwagę markę postrzegając ją zarówno jako gwarancję kompetencji przekładających się na dobrą **jakość**, jak i pod kątem prestiżu.
- *kompetencje społeczne związane ze współpracą w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym oraz etyką* - ułatwiają firmie realizowanie misji, wizji i strategii w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, nawiązanie odpowiednich kontaktów i współpracy.

## 2.kompetencje uniwersalne - część oczekiwanych kompetencji jest wspólna dla ogółu podmiotów.

Kluczowe kompetencje uniwersalne organizacji obejmują:

- zdolność do realizacji misji, wizji i strategii oraz zaspokajania określonych potrzeb społecznych,
- efektywność i sprawność działania,
- zdolność do samofinansowania i generowania zysków (w sektorze przedsiębiorstw),
- zdolność do efektywnej współpracy z otoczeniem zewnętrznym, dokonywania zmian i elastycznego dostosowania się, a także do przetrwania i rozwoju,
- kompetencje społeczne - zdolność do prowadzenia działalności z respektowaniem dobrych obyczajów.

**3.kompetencje zawodowe i stanowiskowe** - kompetencje zawodowe to kompetencje właściwe poszczególnym zawodom, rozwijają się w ramach szerszego procesu społecznego, a w konkretnej organizacji zmieniają się przeważnie tylko szczegóły. Natomiast kompetencje stanowiskowe odnoszące się do grupy jednorodnych stanowisk są na ogół identyczne; powinny mieć charakter obiektywny, niezależny od osoby zasiadającej na danym stanowisku [8]

## Najważniejsze kompetencje

1. **Wiedza**
2. Doświadczenie i praktyczne umiejętności
3. **Kreatywność** i **innowacyjność**
4. **Samodzielność**
5. **Odpowiedzialność**
6. **Przedsiębiorczość**
7. Orientacja biznesowa
8. Profesjonalizm
9. Decyzyjność
10. **Disciplina**
11. **Skuteczność** i **efektywność**

12. Kompetencje związane z komunikacją
13. Współpraca
14. Etyczne postępowanie
15. Inteligencja
16. Kultura osobista i kultura pracy
17. Asertywność

[Read more](#)