

مهارت‌های نرم

منظور از مهارت‌های نرم چیست؟

منظور از مهارت‌های نرم مهارت‌های شخصی، درون فردی و رفتاری و ترکیبی از مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها، هوش اجتماعی و هوش هیجانی است که کارمندان را قادر می‌سازد در محیط خود با دیگران خوب کار کنند، عملکرد مطلوب داشته باشند، سازمان پذیرتر باشند و در نهایت به موفقیت برسند.

مثل مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، مدیریت زمان، حل مسئله، رهبری، توسعه خود و ... این مهارت‌ها به سادگی قابل سنجش نیستند و در عین حال قابل یادگیری و توسعه هستند.



اهمیت مهارت‌های نرم

اگر چه مهارت‌های سخت و مهارت‌های نرم هر دو برای موفقیت در کسب و کار ضروری هستند، اما گزارش‌های اخیر از ظهور اتوماسیون و هوش مصنوعی بیانگر آن است که اهمیت مهارت‌های نرم رو به افزایش بوده و داشتن آنها امروزه به طور فزاینده‌ای حیاتی است و در حالی که نیمه عمر بسیاری از مهارت‌های سخت در حال کاهش است.

مهارت‌های نرم همچنان مطلوب و بلکه ضروری هستند. در واقع یک زبان برنامه نویسی خاص ممکن است از مد خارج شود، اما خلاقیت، سازگاری و مهارت‌های همکاری همیشه ارزشمند خواهند بود.

۵ راهکار برای ارزیابی مهارت‌های مورد نیاز سازمان

(۱) مهارت‌های نرمی که در سازمان شما ارزشمندند را تعریف کنید

با رهبران در مورد مهارت‌های نرم مورد نیاز سازمان خود برای موفقیت صحبت کنید. ببینید که بهترین مهارت‌ها برای سازمان و کارمندان شما کدام است و همچنین به مهارت‌هایی که برای مواجهه با هرگونه چالش در آینده نیاز دارید، توجه کنید.

(۲) رفتارهای مرتبط با مهارت‌های نرم را به صورت شفاف تعریف کنید

از آنجایی که رفتارهای نرم کمتر ملموس هستند مطمئن شوید که کل سازمان و به خصوص متولیان جذب و استخدام توافق و درک مشترکی از مفهوم مهارت‌های نرم تعریف شده دارند. بدین منظور هر یک از عناوین مهارت‌های نرم که در گام یک تعریف کردید را با ذکر رفتارها شفاف تر کنید و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل و نقش را مشخص کنید.

(۳) از ابزارهای ارزیابی آنلاین استفاده کنید

ابزارهای ارزیابی آنلاین همچون بازی‌ها یا سوالاتی که بدون بایاس‌های شناختی مهارت‌های نرم متقاضیان شغلی را ارزیابی می‌کنند و می‌توانند به شناخت نقاط قوت و ضعف در جریان مصاحبه به شما کمک کنند.



(۴) سوالات مصاحبه را استاندارد کنید

به منظور ارزیابی مهارت‌های نرم در مصاحبه استخدامی می‌بایست ساختار و ابزارهای متناسبی را طراحی کنیم، بدین منظور مصاحبه‌های شایستگی محور یا رفتار محور توصیه می‌شود. مهم این است که ساختار مصاحبه برای

شما مشخص بوده و از همه داوطلبان سوالات یکسان بپرسید که انتها امکان امتیاز دهی و رتبه بندی داوطلبان استخدام وجود داشته باشد، در کنار مصاحبه می‌توانید از سایر ابزارها مثل بازی گروهی، بحث گروهی، ایفای نقش و ... هم به منظور ارزیابی مهارت‌های نرم استفاده کنید به طور مثال برای ارزیابی کار تیمی می‌توانید یک بازی ترتیب داده و رفتارهای فرد و در ادامه مهارت کار تیمی وی را ارزیابی کنید.

۵) مهارت‌ها را در شرایط واقعی بسنجید

ابتدا پروژه‌ای به کارمند داده و از او بخواهید با مهارت‌های سخت خود آن را انجام دهد. سپس شرایط را تغییر داده به طور مثال محدودیت‌ها را بیشتر کنید، مثلا زمان انجام پروژه را کاهش دهید و ببینید چگونه به شما باز خورد می‌دهد چگونه با شرایط جدید سازگاری می‌یابد و نحوه‌ی تعامل و برقراری ارتباط با شما را چگونه مدیریت می‌کند؟

سینجمان