

# DEFINIZIONE DI COMPETENZA

NB: si ringrazia il **Prof. Giovanni Vaia** dell'Università "Ca' Foscari" per il testo (estratto dal suo libro di Economia Aziendale)

La **competenza** è “una **caratteristica intrinseca** individuale casualmente collegata ad una **performance** efficace o superiore in una mansione o in una situazione, che è **misurata** sulla base di un **criterio stabilito**”. Per caratteristica intrinseca intendiamo che la competenza è **parte integrante dell'individuo** che perdura per un periodo di tempo lungo tale da predire il comportamento in una varietà di situazioni. Distinguiamo a tal proposito **cinque** tipi di **caratteristiche**:

- 1) **Motivazioni**: possono essere definite come “un **interesse ricorrente** per la situazione o condizione di un obiettivo presente nella mente e che spinge, dirige, seleziona il comportamento dell'individuo”. Cioè **schemi mentali**, **bisogni** o **spinte interiori** che **inducono** una persona ad **agire**. Le persone motivate al risultato, per esempio, competono spesso contro standard di eccellenza, si assumono la responsabilità della realizzazione e sfruttano il feedback per lavorare sempre meglio. In particolare, sono stimolati da situazioni in cui la performance può essere misurata e gli obiettivi determinati;
- 2) **Tratti**: sono una **caratteristica fisica** o una **generale disposizione** a reagire, a rispondere in un certo modo a stimoli estranei o ad una situazione. Esempi di tratti-competenze sono l'autocontrollo e lo spirito di iniziativa;
- 3) **Immagine di sé e ruoli sociali**: si riferisce alla **percezione di sé stessi** e la valutazione di questa immagine. Include l'idea di “concetto di sé”. Il concetto di sé è il frutto di un confronto fra sé stessi e gli altri e fra i valori posseduti da entrambi nell'ambiente di riferimento. Quindi l'immagine di sé include un aspetto dinamico, di comparazione in un contesto di valori. In particolare, essa deriva da una sintesi del passato dell'individuo, del suo presente e del sistema di valori all'interno del quale l'individuo vive e lavora. Il ruolo sociale invece è determinato dalla percezione da parte di un individuo, e dall'insieme dei gruppi o organizzazioni alle quali appartiene. Il ruolo sociale adottato è funzione delle caratteristiche peculiari possedute e delle altrui aspettative;
- 4) **Conoscenze specifiche**: queste, insieme agli *skill*, sono la **parte visibile** di una persona. Possedere molte conoscenze non significa essere bravi in qualcosa. Questo dipende da **come** le conoscenze sono utilizzate. Il ricordare di fatti specifici è meno importante del sapere quali sono i fatti rilevanti per un problema e dove si possono reperire le informazioni quando è necessario;
- 5) **Skill**: è la **capacità** di eseguire un **determinato compito** fisico o intellettuale. Possiamo, per esempio, citare il pensiero analitico che rappresenta la capacità di elaborare conoscenze e informazioni, di stabilire relazioni causa-effetto; oppure il pensiero concettuale che è la capacità di riconoscere modelli in una massa indistinta di informazioni. Mentre le competenze sono comportamenti reali e osservabili, le “capacità” sono considerate come possibilità di riuscita nell'esecuzione di un compito o di una prestazione lavorativa.

In sintesi, l'impresa deve **costruire** le sue *core competence*, integrando capacità, conoscenze e tecnologie, per **incorporarle** nei propri prodotti e servizi così da **aumentare la sua capacità di competere** nel business e ottenere vantaggi superiori.