

Pojęcie kompetencji bierze swój początek od łacińskiego słowa *competentia* oznaczającego tyle, co odpowiedność, zgodność¹. Źródłosłowem zaś jest określenie *competere*, czyli schodzić się, zgadzać się, nadawać się. Kompetencją etymologicznie można zatem określić zakres uprawnień osoby do realizowania określonych działań, wynikających z „odpowiedności”, wiedzy, umiejętności. Kompetentną osobą nazywamy kogoś uprawnionego do działania i decydowania w danej dziedzinie, mającego kwalifikacje do wydawania sądów i ocen.

Eksplicacja pojęcia „kompetencja” wskazuje z jednej strony na potoczne rozumienie tego terminu, czyli na zakres uprawnień, a więc pewną „władza” w określonym obszarze. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest sytuacja, w której „ktoś” deleguje uprawnienia danej osobie (lub grupie osób), do wykonywania zadań o określonym zakresie. Z drugiej strony słowo „kompetencja”, czy „kompetencje” przybiera postać wyrażenia bardziej naukowego dla opisanie wiedzy i umiejętności w określonej dziedzinie. Można zatem mówić o jednej kompetencji lub szeregu kompetencji które decydują o skuteczności działań człowieka. W tym rozumieniu kompetencje podlegają procesom edukacyjnym, zatem zakłada się, że człowiek może charakteryzować się niskimi kompetencjami (brak wiedzy i umiejętności) lub wysokimi, (gdy oba te elementy opanował).

Powyższe rozważania, skłaniają do refleksji nad tym, czy istnieją takie rodzaje kompetencji, które są niezależne od jednej dziedziny aktywności ludzkiej, a które warunkują skuteczne realizowanie zadań w wielu obszarach działań. Wnioski badaczy jednoznacznie dowodzą istnienia kompetencji. Mogą one dotyczyć, np. łatwości uczenia się, elastyczności, adaptacyjności, umiejętności współpracy, komunikatywności, samodzielności, odporności na stres, czy negocjacji. Takie kompetencje nazwano

¹ W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1983, s. 223.

kompetencjami społeczno-psychologicznymi. Dzięki nim człowiek skutecznie realizuje swoje cele zawodowe i osobiste, korzystając w sposób świadomy ze swej wiedzy i umiejętności.

Wiedza na temat kompetencji ma swoje zastosowanie w praktyce biznesowej. Kompetencje, obejmujące zbiór predyspozycji człowieka, od których zależy sprawne wykonywanie działań i pełnienie ról organizacyjnych, różnią się swoim zakresem i strukturą. Przy niektórych rodzajach działań i ról niezbędne są bardzo wąskie predyspozycje, przy innych – bardzo szerokie. Są to osobiste dyspozycje człowieka w zakresie posiadanej wiedzy, umiejętności i postaw, które zapewniają efektywność w realizowaniu zadań zawodowych na odpowiednim poziomie². I chociaż o ich istnieniu wnioskujemy na podstawie obserwowalnych aktów zachowań, to u ich podstaw występują pewne cechy osobowości czy zdolności. Tymi właśnie zdolnościami psychologowie tłumaczą różnice występujące w tempie i zakresie nabywania kompetencji. Kompetencje obejmują psychologiczne mechanizmy zdobywania, przekazywania lub utraty różnych dyspozycji umysłowych, ale także stanowią one zdolności angażowania się w transakcje w zmiennym i niekiedy niesprzyjającym środowisku społeczno-fizycznym³. Istotne jest to, czy posiadane dyspozycje umysłowe współwystępują ze sprawnymi działaniami⁴.

Ujmując negocjacje jako kompetencje społeczną można wyróżnić trzy zasadnicze elementy: wiedzę, umiejętności i postawy.

Wiedza nie stanowi wyłącznie zbioru informacji na temat procesu negocjacji. Jej znaczenie jest szersze aniżeli informacja, która obejmuje jedynie: „wiedzieć co”, czyli wiedzę o faktach (*know-what*), „wiedzieć dlaczego” (*know-why*) – to wiedza dotycząca zasad i praw rządzących

² G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004, s. 17.

³ R. W. White, *Motivation Reconsidered: the Concept of Competence*, „Psychological Review”, 66, 1959, pp. 297–333.

negocjacjami. Są jeszcze dwa inne istotne komponenty wiedzy: „wiedzieć jak” (*know-how*) – wiedza wyrażająca się w umiejętności zrobienia czegoś”, a także „wiedzieć kto” (*know-who*), odnosząca się do wiedzy o ekspertach, których zaangażowanie umożliwia bardziej efektywne wykorzystanie innych rodzajów wiedzy.

Umiejętności są formą realizowania tego komponentu wiedzy, który odnosi się do „wiedzieć jak” (*know-how*) i wyraża w sferze zadaniowej. Jednak samo posiadanie wiedzy na temat negocjacji nie implikuje istnienia umiejętności negocjacyjnych. Trzeba ją nabyć poprzez ćwiczenie. Dlatego nabywanie umiejętności dokonuje się w działaniu praktycznym, poprzez ćwiczenie umiejętności związanych z negocjowaniem. Nabywaniem zarówno nawyków, jak i umiejętności rządzą prawa psychologii uczenia się, np. transfer, indywidualne wzorce myślenia.

Postawa jest kategorią, która opisuje sposób ustosunkowania się wobec obiektu lub klasy obiektów. Postawa zakłada relacyjność, gdyż jest wyrazem pewnego stosunku: „postawą wobec dowolnego obiektu (przedmiotu, zdarzenia, idei, innej osoby) nazywamy względnie stałą skłonność do pozytywnego lub negatywnego ustosunkowania się człowieka do tego obiektu”⁵. Owo ustosunkowanie wyraża się w trzech komponentach postawy: poznawczym, motywacyjnym i behawioralnym. W kontekście kompetencji postawa oznacza chęć i gotowość do wykorzystania posiadanej wiedzy i umiejętności negocjacyjnych w działaniu.

Dlatego też w procesie kształcenia kompetencji negocjacyjnych, programy szkoleniowe odnoszą się do rozwijania owych trzech elementów, czyli wiedzy, umiejętności i postaw.

⁴ Cz. Nosal, *Psychologia decyzji kadrowych*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Warszawa 1999, s. 76.

⁵ B. Wojciszke, *Postawy i ich zmiana*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, GWP, Gdańsk 2000, s. 79.