

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2022.48.59.069

«Гибкие» навыки (soft skills) выпускника вуза**Проваткина Валерия Евгеньевна**

Студент,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: provatkina.ve@students.dvfu.ru

Волошина Татьяна Владимировна

Студент,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: voloshina.tv@students.dvfu.ru

Аннотация

В статье рассматривается сущность гибких навыков «soft skills», подробно представлен перечень компетенций и необходимость их развития для построения успешной профессиональной карьеры. Особая роль уделяется важности гибких навыков в современном информационном обществе при существовании огромной конкуренции на рынке труда. В наше время кроме профессиональных навыков и компетенций рассматривается развитие у студентов и надпрофессиональных навыков. К ним относят лидерство, критическое и креативное мышление, умение работать в команде, умение регулировать свои эмоции, развитие различных коммуникационных навыков и др. Все эти компетенции относят к так называемым softskills – «гибким» навыкам, владение которыми во многом определяет успех будущей профессиональной деятельности студентов и помогает успешно реализоваться в профессиональной карьере. Современные выпускники быстро становятся ненужными, поскольку приобретенный за годы обучения в вузе набор навыков (hard skills) быстро устаревают, мобильность студента характеризуется показателем низкого уровня, а soft skills не развиты на должном уровне, и, следовательно, выпускники становятся некомпетентными и не конкурентоспособными на рынке труда. Отсутствие опыта и наработанных твердых навыков у выпускников подталкивают работодателей уделять большее внимание на личностные характеристики.

Для цитирования в научных исследованиях

Проваткина В.Е., Волошина Т.В. «Гибкие» навыки (soft skills) выпускника вуза // Педагогический журнал. 2022. Т. 12. № 4А. С. 576-583. DOI: 10.34670/AR.2022.48.59.069

Ключевые слова

Soft skills, hard skills, гибкие навыки, критическое мышление, развитие компетенций.

Введение

На современном рынке труда работодатели предъявляют все большие требования к выпускникам ВУЗов. Сотрудники должны обладать широким кругом навыков. К их числу можно отнести *hard skills* и *soft skills*. Как отмечает А.Г. Нагорная, к *soft skills* можно отнести «навыки, помогающие решать различные задачи и работать с другими людьми, влияющие на профессиональное становление личности, карьерное развитие, самореализацию в современных условиях рынка труда» [Нагорная, 2020, 32]. Гибкие навыки помогают эффективней выполнять работу, а значит, помогают быстрее подняться по карьерной лестнице профессионала. Именно поэтому высшие учебные заведения должны развивать у выпускников гибкие навыки, а не только профессиональные.

В последнее время в вузах стали уделять большое внимание (гибким) мягким навыкам как составляющим высшего образования. На сегодняшний день существует мнение о том, что формирование мягких навыков – это необходимая задача для любого образовательного процесса вузов и школ. Эти навыки имеют не менее важное значение, чем профессиональные компетенции. Именно эти навыки выделяют профессионалов своего дела из всех остальных выпускников, а значит, у человека, владеющего «*soft skills*», шансы получить высокооплачиваемую работу, возрастут.

К числу гибких навыков относят способность к коммуникации, командной работе, лидерству, дипломатии; командные, публичные навыки; умения презентовать себя и свои идеи, креативно решать открытые задачи, в том числе социального плана, и др. Данные компетенции в настоящее время рассматриваются в качестве важного образовательного результата, наряду с профессиональными компетенциями.

Огромное значение мягких навыков объясняется тем, что в отличие от твердых навыков с их узкой сферой применения мягкие навыки используются более широко и не ограничиваются профессиональной деятельностью. Поэтому мягкие навыки особенно необходимы инженеру при изменении содержания профессиональных задач и условий работы, при освоении новых технологий, переходе на другую работу или смене круга рабочих взаимодействий, при занятии управленческой должности и других переменах, частота которых в целом стремительно увеличивается по мере роста динамики развития технологий и их цифровизации [Исаев, 2021, 67].

Опросы студентов в вузах разных стран и разных направлений подготовки показывают, что они также начинают понимать важность формирования мягких навыков для повышения их конкурентоспособности на рынке труда [Teng, 2019, 590-604].

Все мягкие навыки можно разделить на четыре группы:

- Коммуникативные, к которым относятся умение убеждать, ораторское искусство, умение пользоваться техниками НЛП и др.
- Организационные, к ним относятся навыки работы в команде, тайм-менеджмент, умение, лидерство и др.
- Творческие навыки, например творческое мышление
- Аналитические навыки, которые включают в себя логическое мышление, запоминание информации, критическое мышление и др.

Далее поговорим о некоторых из этих навыков.

Тайм-менеджмент

Тайм-менеджмент – это умение организовывать время наиболее эффективно и выполнять все задачи вовремя [Левитас, 1999, 64-73]. Начнем с истории тайм-менеджмента. Прежде всего хочется упомянуть имя известного философа, который в первом веке нашей эры в ряде своих работ упоминал о необходимости быть более производительными во времени – Сенека. Он писал о необходимости письменного учета всего времени. В одной из своих работ Сенека предлагает делить время на хорошо, дурно потраченное, и потраченное на безделье. Главное – понимать, что разделение на определенные виды нашего жизненного времени, которым мы располагаем – это шаг к анализу и последующему более высокому эффективному труду.

Фредерик Тейлор – известный ученый, который в начале 20 века в США разработал и внедрил на предприятиях методы научного управления производством. Все они так или иначе были привязаны ко времени и производительности труда. Во второй половине двадцатого века было уже много разных исследователей в области тайм-менеджмента. Конечно же, нельзя не назвать имена Джеймса Маккея, который выпустил произведение «Управление временем», Алана Лайкена – «Искусство управлять». Некоторые из их мыслей в этих произведениях мы используем. В современной России появляются разные другие имена и, конечно же, нельзя не упомянуть имя Сергея Калинина, который тоже создает массу интересных произведений, посвященных тайм-менеджменту [Манакова, 2020, 85-94].

Системы управления временем

Система управления временем – это взаимосвязанные элементы видения своего будущего, позволяющие повысить эффективность действия во времени. Можно выделить 3 главных системы управления временем.

Начнем с системы управления временем одного из американских президентов – Бенджамина Франклина. Она построена в виде пирамиды. В основании – видение своего будущего. В организации своих поступков во времени, лежат главные жизненные ценности. Франклин формулировал ценности как то, что человек хочет от жизни. С позиции того, что это есть жизненные ценности сначала человек должен понять – что он вообще хочет, куда вообще собирается двигаться и почему на основании этих жизненных ценностей. На основании понимания того, чего мы хотим от жизни, выстраивается глобальная цель, к которой человек движется. Все последующие годы на основании этой глобальной цели, формулируется план ее достижения, который в последующем является фундаментом для долгосрочного плана. Конечно же, здесь возможно задать и свои пределы времени, но это обязательно на годы. Этот план на годы формулирует для краткосрочного плана. Это возможно один год или меньший период, может быть, это привязка к каким-то циклам, которые связаны с вашей профессиональной деятельностью и в дальнейшем, этот так называемый краткосрочный план позволяет нам формулировать план на день [Нагорная, 2020, 22-23].

Альтернативный вариант – это система управления времени, состоящая из 5 этапов. Сначала нужно ставить цели. После постановки цели нужно заняться планированием. Дальше – принятие решений. На основании этих решений выстраивается организация выполнения этих решений. Контроль – одна из функций менеджмента, без которой не обойтись, позволяет отслеживать ход выполнения этих решений, видеть возможные отклонения, вносить свои корректировки и так или иначе – достигать, двигаться к достижению поставленной цели.

Третий альтернативный вариант системы управления временем может быть несколько расширен по сравнению со вторым. Итак, первое с чего нужно начать, это задать вопрос – для чего мне нужно управлять своим временем? Здесь ответов может быть множество. Как правило, рекомендуется использовать хронометраж для анализа в тех случаях, когда либо у человека возникают определенные проблемы, либо это вариант, когда вы собираетесь осуществить какие-то жизненные изменения – новый проект, новая сфера деятельности. Всегда есть определенные причины, по которым мы задумываемся необходимости управлять своим временем. Следующий шаг – это постановка цели в управлении временем. Что мы хотим достичь, управляя своим временем? Следующий шаг – определение текущего состояния, учета того, куда и сколько уходит вашего времени. Четвертый шаг – это выявление всех непроизводительных затрат времени, тех частей, которые ничего не принесли даже с точки зрения отдыха, который необходим человеку для последующей более эффективной работы. Поняв непроизводительные затраты, в дальнейшем сможем осуществить следующий шаг – побороться с ними. Шестой этап – повторная проверка временных затрат и сравнения с поставленной целью.

Главные правила тайм-менеджмента:

- Планирование дел
- Формулирование цели и задачи
- Фиксирование плана действия
- Расставление приоритетов
- Фокусирование на главном

Таким образом тайм-менеджмент способствует более быстрой и эффективной работе, что очень ценится работодателями. Постановка целей и расстановка приоритетов помогает справляться со сложными задачами и сумасшедшим ритмом современной жизни.

Критическое мышление

Человек эпохи информации зачастую живет только «запросами в Гугл», его легко направлять извне. Как же сделать верный выбор, принять правильное решение, определить позицию? Ведь мы должны действовать в этом мире, совершать поступки, реализовывать свои планы. Вот тут и становится необходимым развитое критическое мышление. Важной особенностью критического мышления выступает рефлексивность – направленность на себя, т. е. это самосознающее мышление.

Рассматривая критическое мышление при определенных аспектах, стоит отметить, что под ним понимают различные способности и установки. Чаще о критическом мышлении говорят как об умении убедительно говорить и быть внимательным к собеседнику, об умении верно оперировать логическими формами и выводить доказательства. То есть, критическое мышление – это в большей степени не интеллектуальная деятельность, а особый режим работы сознания – внимательность к миру, собеседнику и к себе, открытость к диалогу.

Как же развивать критическое мышление?

Критическое мышление нуждается в регулярных тренировках на протяжении всей жизни. Критическое мышление напоминает спорт или искусство: чтобы добиваться хороших результатов, нужно непрерывно тренироваться, заниматься, практиковать и поддерживать себя в хорошей форме. Необходимо ежедневно оттачивать навыки активного слушания и продуктивного разговора, вдумчивого чтения и осмысляющего письма. Эти практики

обогащают наш совместный опыт, развивают критическое мышление и творческое переосмысление.

Таким образом, критическое мышление представляется нам как искусство слова и вдумчивого понимания, как ведение качественного разговора с миром, с текстом, с самим собой. Необходимо постоянно практиковать его, потому что без постоянной практики навык утрачивается [там же, 22-23].

Работа в команде

Умение работать в команде предполагает наличие у специалиста целого ряда качеств, которые позволяют ему продуктивно взаимодействовать с коллегами и применять личные таланты для достижения совместной цели. Как правило, такие люди – отличные слушатели с раскрученным эмоциональным умом и превосходными коммуникативными навыками. Навыки работы в команде развивают еще в вузе. Преподаватели используют обучения на основе активной групповой работы, в т.ч. и проектной деятельности. Умения работать в команде являются необходимыми для выпускников ВУЗов любых специальностей.

Эмоциональный интеллект

Эмоциональный интеллект – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач. Работодатели крупных компаний все чаще предполагают наличие развитого эмоционального интеллекта у соискателя как одного из значимых навыков.

На сегодняшний день развитый эмоциональный интеллект является одним из главных гибких навыков, без которых сложно представить успешную профессиональную карьеру. Человек обладающий этим навыком легко управляет своими эмоциями, распознает чувства других людей, обладает способностью адекватно воспринимать критику. Применение этого навыка касается огромного спектра областей, он, например очень значим для успешного профессионального обучения и осознанного выбора места работы. Данный навык нужен для стремительного развития профессиональной карьеры, а также для управления взаимодействием с другими людьми.

Навыки убеждения

Убеждение – критически важный навык общения, который может пригодиться в самых разных ситуациях по несколько раз в день. Это может быть разговор с клиентом, продавцом, детьми, начальником или коллегой и так далее. Порой даже не столь важно, какие у нас знания и навыки, важно лишь умение убеждать [Черкасов, 205, 148-151]. Навыки убеждения это одни из самых необходимых навыков в профессиональной деятельности. Данный навык используется во многих отраслях деятельности в маркетинге, в юриспруденции, в политике и других. Как и остальные гибкие навыки, навык убеждения невозможно развить только изучая теорию. Тут главную роль играет практика. Можно изучать психологию человека и подстраиваться под каждого переговорщика. Либо можно использовать простые специальные техники убеждения, а также техники НЛП.

Креативное мышление

Креативное мышление – это прежде всего процесс генерации идей. Генерация идей – это неотъемлемая часть любого бизнеса, в любой сфере. Люди в современном мире все чаще создают что-то новое – продукты, услуги, технологии. Любой работодатель или бизнесмен старается найти креативно мыслящего человека себе в команду. И спрос на людей, обладающих креативным мышлением, растет с каждым годом.

Гибкие навыки в ВУЗах

Гибкие навыки только начинают проникать в программы обучения вузов и школьные программы. Применяются различные новые способы обучения, например создание проектов для улучшения таких навыков как работа в команде.

Во внеучебной деятельности нередко используются такие формы проявления soft skills как студенческие советы, занимающиеся самоуправлением, волонтерские программы, социальные проекты, тренинги и др. [там же]. Все это – первые шаги на пути перехода к новой образовательной модели профессиональной подготовки, которые еще требуют аналитического осмысления. Работодатели выделяют достаточно широкий круг мягких навыков, которые необходимы молодым специалистам для успешной профессиональной карьеры. При этом мягкие навыки лишь частично учитываются в образовательных программах вузов нашей страны. Однако с 2021 года в России была создана школа по развитию soft skills наставничества в вузах и сузах. Что говорит о будущем развитии данного направления.

В наше время кроме профессиональных навыков и компетенций рассматривается развитие у студентов и надпрофессиональных навыков. К ним относят лидерство, критическое и креативное мышление, умение работать в команде, умение регулировать свои эмоции, развитие различных коммуникативных навыков и др. Все эти компетенции относят к так называемым soft skills – «гибким» навыкам, владение которыми во многом определяет успех будущей профессиональной деятельности студентов и помогает успешно реализоваться в профессиональной карьере.

Без данных компетенций в современном мире нельзя обойтись. Благодаря им человек эффективнее выполняет свою работу тем самым повышает производительность труда. Данные навыки могут пригодиться не только в профессиональной деятельности, но и в повседневной жизни.

Библиография

1. Teng W. et al. Graduate Readiness for the Employment Market of the 4th Industrial Revolution: The Development of Soft Employability Skills // Education and Training. 2019. Vol. 61. № 5. P. 590-604.
2. Алексейчева Е.Ю. Непрерывное образование в контексте глобальных трендов развития экономики впечатлений // Новое в науке и образовании. Сборник трудов международной ежегодной научно-практической конференции. Ответственный редактор Ю.Н. Кондракова. 2019. М.: ООО "Макс Пресс". 2019. С. 5–15.
3. Алексейчева Е.Ю. Современные подходы к организации креативного образования // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. "Серия «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Вып. 2" Московский городской педагогический университет (МГПУ). Ярославль, 2021 С. 215-219
4. Алексейчева Е.Ю. Формирование компетентностей будущего в открытом образовании // Развитие цифровых компетенций и функциональной грамотности школьников: лучшие практики дистанционного образования на русском языке / Материалы Международного педагогического Форума. Под редакцией М.М. Шалашовой, Н.Н. Шевелёвой. 2020. С. 15-25

5. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // *Науковедение*. 2017. Т. 9. № 1. С. 90.
6. Исаев А.П., Плотников Л.В. Мягкие навыки для успешной карьеры выпускников инженерного профиля // *Высшее образование в России*. 2021. № 10. С. 63-77.
7. Левитас А. Система управления временем Б. Франклина. 1999. URL: KURSY.RU
8. Манакова Л.М. Интеграция презентации учебного материала в перевернутую модель обучения // *Высшее образование в России*. 2020. Т. 29. 5. С. 85-94.
9. Нагорная А.Г. Формирование гибких навыков (soft skills) в процессе изучения дисциплины «Педагогические технологии межкультурной коммуникации» в техническом вузе // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2020. № 10-2 (100). С. 32-39.
10. Черкасов К.В., Захаревич Д.А. Организационно-правовые проблемы реализации системы «Открытое правительство» в Российской Федерации // *Марийский юридический вестник*. 2015. № 2 (13). С. 111-114.

Flexible skills (soft skills) of a university graduate

Valeriya E. Provatkina

Graduate Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: provatkina.ve@students.dvfu.ru

Tat'yana V. Voloshina

Graduate Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: voloshina.tv@students.dvfu.ru

Abstract

The article discusses the essence of soft skills, presents in detail the list of competencies and the need for their development in order to build a successful professional career. A special role is given to the importance of flexible skills in the modern information society in the presence of huge competition in the labor market. In our time, in addition to professional skills and competencies, the development of students and trans-professional skills is considered. These include leadership, critical and creative thinking, the ability to work in a team, the ability to regulate one's emotions, the development of various communication skills, etc. All these competencies are classified as so-called soft skills, or "flexible" skills, the possession of which largely determines the success of future professional activities. students and helps to successfully realize their professional career. Modern graduates quickly become unnecessary, as the set of skills (hard skills) acquired over the years of study at the university quickly becomes obsolete, student mobility is characterized by a low level, and soft skills are not developed at the proper level, and, consequently, graduates become incompetent and not competitive in the market labor. The lack of experience and acquired solid skills among graduates is pushing employers to pay more attention to personal characteristics.

For citation

Provatkina V.E., Voloshina T.V. (2022) «Gibkie» navyki (soft skills) vypusknika vuza [Flexible skills (soft skills) of a university graduate]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 12 (4A), pp. 576-583. DOI: 10.34670/AR.2022.48.59.069

Keywords

Soft skills, hard skills, flexible skills, critical thinking, competence development.

References

1. Alekseicheva E.Yu. (2019) Nepreryvnoe obrazovanie v kontekste global'nykh trendov razvitiya ekonomiki vpechatlenii [Life-long learning in the context of the development of the experience economy] *Novoe v nauke i obrazovanii*. Sbornik trudov mezhdunarodnoi ezhegodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Otvetstvennyi redaktor Yu.N. Kondrakova. M.: OOO "Maks Press". [The International Annual Scientific and Practical Conference "New in Science and Education", organized by Jewish University. Ed. by Kondrakova Yu. N. Moscow: MAKSS Press] pp. 5-15
2. Alekseicheva E.Yu. (2020) Formirovanie kompetentnostej budushchego v otkrytom obrazovanii [Formation of future competencies in open education] *Razvitie cifrovyykh kompetentsiy i funktsional'noy gramotnosti shkol'nikov: luchshie praktiki distantsionnogo obrazovaniya na russkom yazyke / Materialy Mezhdunarodnogo pedagogicheskogo Foruma*. Pod redaktsiej M.M. SHalashovoj, N.N. SHEvelyovoj [Development of digital competencies and functional literacy of schoolchildren: best practices of distance education in Russian. Materials of the International Pedagogical Forum. Edited by M.M. Shalashova, N.N. Sheveleva]. pp. 15-25
3. Alekseicheva E.Yu. (2021) Sovremennye podhody k organizatsii kreativnogo obrazovaniya [Modern approaches to the organization of creative education] *Metodologiya nauchnykh issledovaniy. materialy nauchnogo seminar. / Ser. "Seriya «Biblioteka Masterskoj orgdeyatel'nostnykh tekhnologij MGPU»*. Vyp. 2" Moskovskij gorodskoj pedagogicheskij universitet (MGPU). YAroslavl' [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Series "Library of the Workshop of organizational and activity technologies of MSPU". Issue 2" Moscow City Pedagogical University (MSPU). Yaroslavl] p. 215-219
4. Cherkasov K.V., Zakharevich D.A. (2015) Organizatsionno-pravovye problemy realizatsii sistemy «Otkrytoe pravitel'stvo» v Rossiiskoi Federatsii [Organizational and legal problems of the implementation of the Open Government system in the Russian Federation]. *Mariiskii yuridicheskii vestnik* [Mari Law Bulletin], 2 (13), pp. 111-114.
5. Isaev A.P., Plotnikov L.V. (2021) Myagkie navyki dlya uspeshnoi kar'ery vypusknikov inzhenernogo profilya [Soft Skills for a Successful Career of Engineering Graduates]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 10, pp. 63-77.
6. Ivonina A.I., Chulanova O.L., Davletshina Yu.M. (2017) Sovremennye napravleniya teoreticheskikh i metodicheskikh razrabotok v oblasti upravleniya: rol' soft-skills i hard skills v professional'nom i kar'ernom razvitiu sotrudnikov [Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft-skills and hard skills in the professional and career development of employees]. *Naukovedenie* [Science of science], 9, 1, p. 90.
7. Levitas A. (1999) *Sistema upravleniya vremenem B. Franklina* [Franklin's time management system]. Available at: KURSY.RU [Accessed 06/06/2022]
8. Manakova L.M. (2020) Integratsiya prezentatsii uchebnogo materiala v perevernutuyu model' obucheniya [Integration of the Presentation of Educational Material into the Flipped Learning Model]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 29, pp. S. 85-94.
9. Nagornaya A.G. (2020) Formirovanie gibkikh navykov (soft skills) v protsesse izucheniya distsipliny «Pedagogicheskie tekhnologii mezhkul'turnoi kommunikatsii» v tekhnicheskome vuze [Formation of soft skills (soft skills) in the process of studying the "Pedagogical technologies of intercultural communication" in a technical university]. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal* [International Research Journal], 10-2 (100), pp. 32-39.
10. Teng W. et al. (2019) Graduate Readiness for the Employment Market of the 4th Industrial Revolution: The Development of Soft Employability Skills. *Education and Training*, 61, 5, pp. 590-604.