

РОЗВИТОК «SOFT SKILLS» У СТУДЕНТІВ — ОДИН З ВАЖЛИВИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

¹Вінницький національний технічний університет

Обґрунтовано актуальність здобуття студентами «soft skills», запропоновано класифікацію «м'яких» навичок та механізми їх опанування студіюючою молоддю.

Ключові слова: «soft skills», «м'які» навички, працевлаштування, випускники, молодь.

Вступ

Процеси глобалізації, зумовлені переходом людства від індустріального суспільства до постіндустріального (інформаційного), спонукають розвиток нових тенденцій в освіті, створення сучасних освітніх технологій пошуку альтернативних форм освіти, інноваційної стратегії навчання й виховання, розгляду освіти в контексті культури і творчості тощо. Іншими словами, йдеться про фундаментальну зміну стратегічних цілей освіти і перехід до її антропоцентричної, гуманістичної моделі, про становлення нової освітньої парадигми та інноваційних методів навчання, що можливо лише за оновлення форм та методів керування освітніми процесами.

Існуюча довгі роки парадигма освіти «ЗУН» (знання, уміння, навички) включає в себе визначення номенклатури, ієрархії знань, умінь і навичок, методик їхнього опанування, контролю й оцінювання. Ця парадигма дотепер визнається значною частиною педагогічного співтовариства. В Україні формування нової парадигми освіти за відомими зразками неможливе. У новітній освітній парадигмі мають перш за все домінувати ідеї цінності індивідуума і загальнолюдських ціннісних імперативів. Для того, щоб національна освіта могла інтегруватися у світовий освітній простір, необхідно опікуватися не тільки поліпшенням нашого матеріального стану, забезпеченням життя на потрібному рівні тощо, але й духовним розвитком людини, завданням формування ціннісного світу особистості, синтезом її емоцій і раціональних почуттів і мислення [1].

З переходом у розвинутих країнах до суспільства постіндустріального типу, вимоги до набутих у ВНЗ знань, навичок і вмінь суттєво модифікуються, причому дедалі зростаючими темпами. Вміння користуватися комп'ютерними технологіями і обладнанням, а також знання іноземних мов поступово переходять із розряду важливих рис сучасного фахівця у розряд інструментальних вмінь і навичок, які необхідні такою ж мірою, як і звичайна грамотність. Вирішальними стають:

- знання, здебільшого спеціальні, більш наближені до практики, а також міждисциплінарні;
- вміння і здатності здобувати знання самостійно протягом усього життя;

— системність і стратегічність мислення в умовах широкого розповсюдження глобалізаційних процесів, вміння працювати із зарубіжними партнерами тощо.

Українські випускники вищих навчальних закладів не завжди вписуються у зазначені тенденції — передовсім через стан сучасного українського суспільства, який є ще вельми далеким від постіндустріального, та через недавній початок фундаментальних реформ вітчизняної вищої освіти. Значну гальмівну роль відіграють такі негативні прояви значної частки студентства, як лінь, небажання вчитися додатково/самостійно, витрати вільного часу на розваги тощо. З іншого боку, не можна не відмітити досить високий рівень розуміння українською студіюючою молоддю тих якостей, якими належить оволодіти під час навчання у ВНЗ [2]. Проте, в більшості вищих навчальних закладах оновлення та приведення теоретичної підготовки у відповідність до сучасних вимог ринку праці та оновлення матеріально-технічної бази відбувається надзвичайно повільно з низки об'єктивних та суб'єктивних чинників. Разом з тим, навчання студентів повинно відбуватися з урахуванням не лише фундаментальних компетенцій їхнього професіоналізму, але й «м'яких» компетенцій, необхідних для студентів зокрема інженерних спеціальностей, про що свідчить вивчення особливостей зарубіжного досвіду [3].

Часто «м'які» навички називають також універсальними або функціональними компетенціями, а факт володіння ними — функціональною грамотністю. ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть

встановили мінімальний рівень такої грамотності [4], необхідний кожному європейцю для того, щоб бути повноцінним членом суспільства й не бути «соціальним інвалідом», не кажучи вже про професійну самореалізацію.

Останні дослідження ринку праці відображають помітну тенденцію значної зацікавленості працедавців до «soft skills» у роботошукачів. Більшість роботодавців вважають їх так само важливими, як і професійні знання та вміння. Професійні вміння та навички застарівають, а «soft skills» є актуальними завжди. В Україні поняття «soft skills» є відносно новим та недослідженим. Хоча, реагуючи на запити ринку праці, різні тренінгові агенції пропонують різноманітні програми, спрямовані на розвиток «soft skills» [5].

В абсолютній більшості ВНЗ не приділяють належної уваги розвитку в студентів їх «soft skills», проте навчальні програми перенавантажені навчальними дисциплінами, які розвивають у студентів «hard skills», тобто «тверді» навички, пов'язані зі знанням фундаментальних та спеціальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки тощо. Про те, як майбутньому випускнику взаємодіяти у колективі зі співробітниками, з клієнтами, з партнерами — не навчають, хоча ці навички дуже сильно впливають на ефективність роботи співробітника. Це так звані «м'які» знання, що важко піддаються вербалізації, навички та досвід.

В Україні поняття «soft skills» є відносно новим і достатньою мірою недослідженим. Тож розгляд питання розвитку «м'яких» навичок студентів під час їх навчання в університеті надзвичайно актуальне. *Метою роботи* є дослідження механізмів розвитку «м'яких» навичок студентів у світлі майбутнього працевлаштування.

Виклад основного матеріалу дослідження

В соціальному змісті навик визначається як дія, сформована шляхом повторення, яка характеризується високим ступенем оволодіння та відсутністю поелементної сумлінної регуляції та контролю. Тобто, на рівні навиків людина діє автоматично, не замислюючись над тим, що і як потрібно робити, тоді як уміння, на відміну від навиків, завжди потребує активної інтелектуальної діяльності [6].

Уміння працювати в команді, витривалість, здібність переконувати або йти на компроміс — без переліку так званих «м'яких» навичок сьогодні не обходиться практично жодне оголошення про вакансії. Фактично при підборі персоналу перевіряється відповідність претендента вимогам, які поділяються на дві категорії [2, 7]:

— «жорсткі» вимоги («hard skills»), їх легко виміряти, вони є досить об'єктивними. До цієї групи відносять професійні знання, вміння та навички, які необхідні при виконанні маркетингових завдань підприємства.

— «м'які» вимоги («soft skills»), їх складно виміряти, а тому їх оцінка носить суб'єктивний характер (чесність, ініціативність, працелюбність, здатність до навчання, творчі здібності тощо).

Термін «soft skills» найчастіше при перекладі визначають як «м'які» навички (компетенції), проте зустрічаються й інші переклади, наприклад, людські або уніфіковані. «Soft skills» — соціологічний термін, який відноситься до емоційного інтелекту людини, свого роду перелік особистих характеристик, які так або інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми. Це навички, прояв яких достатньо важко виявляти, безпосередньо визначати, перевіряти, наочно демонструвати. До цієї групи належать індивідуальні, комунікативні та управлінські навички. Поняття «soft skills» пов'язане з тим, яким чином люди взаємодіють між собою, тобто «м'які» навички рівною мірою необхідні як для повсякденного життя, так і для роботи. За даними досліджень, професійну успішність визначають саме «soft skills». Для кар'єрного зростання потрібно починати їх застосовувати з самого нижчого рівня.

Ключова різниця в оволодінні «soft skills» і «hard skills» полягає в тому, що «м'яким» навичкам складно навчитися з книжок або просто виконуючи свої функціональні обов'язки. В сучасному світі головне — це інформація, а саме володіння певними знаннями — статичне, адже вони можуть швидко стати неактуальними та застарілими. Набагато важливіше здобути необхідну інформацію в потрібний момент. Відповідь на цю жорстку вимогу ринку праці можуть дати ті люди, які зможуть оволодіти «м'якими» навичками.

Важкий економічний стан України суттєво погіршує становище на ринку праці, поглиблюється дисбаланс між попитом та пропозицією. Тому вимоги до випускників вищих навчальних закладів значно підвищуються. Останні п'ять років роботодавці суттєво зменшують кількість штатних пра-

цівників, що безпосередньо негативно впливає на ринок праці та посилює конкуренцію серед претендентів на працевлаштування. Зокрема, по Вінницькій області у грудні 2014 року кількість робочих місць становила 290,3 тис. осіб та, у порівнянні з відповідним періодом 2013 року, скоротилася на 2,1 тис. осіб (рис. 1) [8].

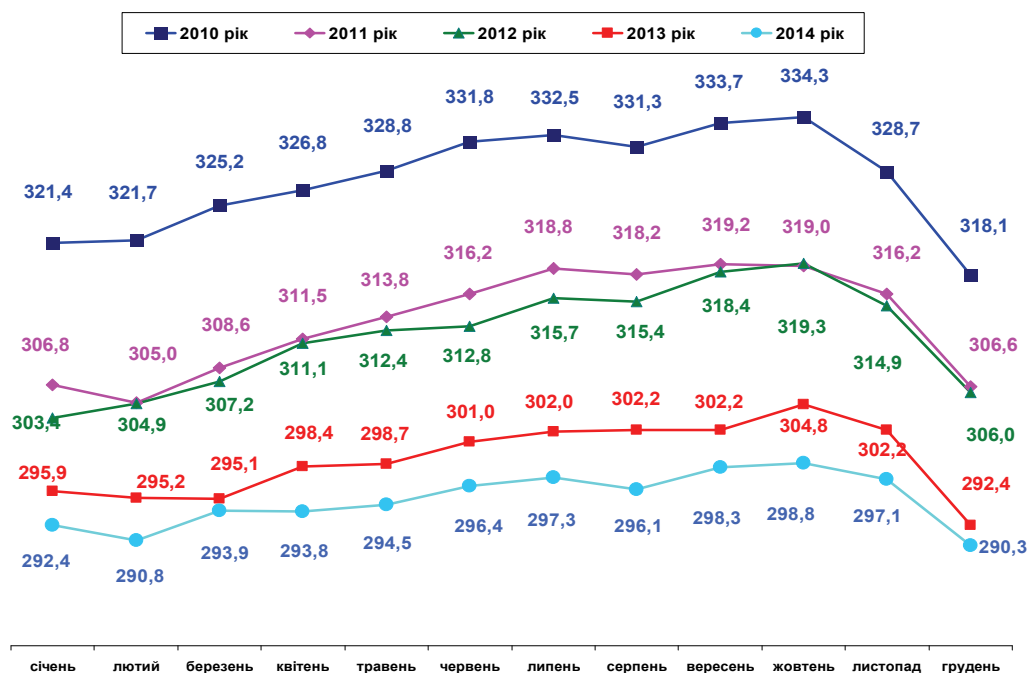


Рис. 1. Середньооблікова кількість штатних працівників у Вінницькій області (тис. осіб)

Ще більш кричуща ситуація в Україні в цілому. Цей показник у 2014 році скоротився на 1 млн. 565 тис. осіб (в грудні 2013 року було 9 млн. 529 тис. осіб). Безумовно, такі тенденції ринку праці мають спонукати в першу чергу самих студентів до відповідального відношення до навчання та максимально ефективного використання вільного часу для саморозвитку та самовдосконалення власних навичок та умінь.

На першому національному форумі «Бізнес і університети» проголошено і викристалізовано основні бачення, вимоги та потреби працевлаштувачів стосовно випускників з вищою освітою [9]. Одним з ключових висновків цього форуму визначено, що Компанії повинні чітко формулювати замовлення вищим навчальним закладам на структуру та кваліфікаційний рівень фахівців. Безпосередньо впливати на якість підготовки, шляхом залучення до розробки базових освітніх документів (стандартів, нормативних програм, навчальних планів тощо). Враховуючи результати опитування великих і середніх компаній-роботодавців, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології в рамках проекту «Рейтинг українських ВНЗ «Компас» на замовлення компанії СКМ у 2011 року, найбільш дефіцитними, незалежно від спеціальності, вважаються практичні (професійні) навички — на нестачу в нинішніх випускників практичних навичок скаржилися 67 % усіх роботодавців (рис. 2). Іншим кластером навичок, формуванню яких рідко приділяється належна увага під час навчання в університетах, є «м'які» навички. До них відносять уміння вирішувати проблемні ситуації, навички роботи з клієнтами, навички письмового та усного спілкування, навички проведення презентацій тощо. Оскільки навчальний процес рідко має завдання сприяти розвитку цих навичок (наприклад, проведення семінарських занять, які включатимуть виступи студентів у форматі презентації), то роботодавцям доводиться витратити чималі кошти на розвиток цих умінь. Отже, як видно з діаграми, перелік вимог роботодавців до нинішніх випускників досить широкий. Проте першочерговою проблемою є розрив між теоретичними знаннями, які дає ВНЗ, та їх практичним застосуванням у реальних умовах.

Слід також зазначити, що результати досліджень, які проведені в Гарвардському університеті та в Стенфордському дослідному інституті, свідчать про те, що професійна успішність завдяки «hard skills» складає лише 15 %, в той час коли «soft skills» визначається у 85 % [9].



Рис. 2. Діаграма дефіцитних навичок випускників за оцінками роботодавців

Ще одним вагомим аргументом для студентів на користь необхідності розвитку та вдосконалення «м'яких» навичок — мобільний додаток для сучасних портативних пристроїв, який поширюється безкоштовним сервісом однією з найбільших всесвітньовідомою компанією [10]. Зазначений додаток призначений для розвитку навичок міжособистісного спілкування за допомогою

відео. Як зазначає розробник в додатку більше 10 000 відео та 500 плейстів, які класифікуються упорядковано для спільних тем при вивченні «м'яких» навичок.

З метою глибшого розуміння та аналізу «soft skills» на рис. 3 наведено розроблену класифікацію «м'яких» навичок.

Класифікація не може бути вичерпною та враховувати абсолютно усі «м'які» навички. Використання «soft skills» передбачає також уміння використовувати різні моделі поведінки навіть в однакових ситуаціях, глибоко розуміти власні інтереси та інтереси зацікавлених сторін, швидко і чітко розставляти пріоритети, робити кращий вибір за наявності альтернатив, швидко прилаштовуватись відповідно до нових викликів та обставин, бути стресостійким до навантажень, вміти досягати поставленої мети. Безпосереднє навчання цим навичкам не передбачено в сучасних освітніх стандартах. Ними можна досконаліше оволодіти, зазвичай, у профільних вартісних програмах MBA або вже після працевлаштування в провідних компаніях. До навчання «soft skills» відносяться тренінги з мотивації, лідерства, менеджменту, роботи в команді, управління часом, проведення презентацій, продажів, особистого розвитку тощо.

У блозі пані Лори Брюер [11], спеціаліста з розвитку навичок для зайнятості

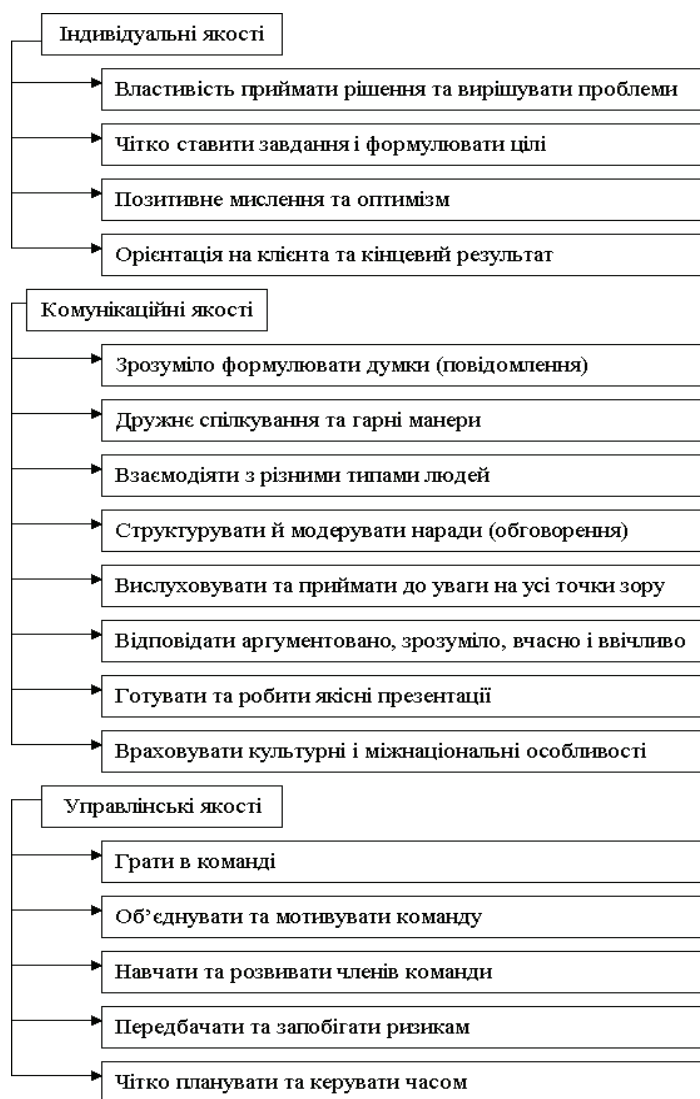


Рис. 3. Класифікація «м'яких» навичок

молоді в Міжнародній організації праці, розповідається, які компетенції та навички необхідні для того, щоб бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці. За наведеними даними нещодавніх опитувань, у претендентах роботодавці шукають не лише досвід роботи, але й «м'які» навички, зокрема виділено шість найзатребуваніших з них:

- гнучкість/здібність адаптуватись;
- навички спілкування;
- уміння вирішувати проблемні ситуації;
- креативність;
- навички міжособистісних відносин;
- вміння працювати в команді.

Пані Брюер також дає поради молоді про те, як вдало подати свої вміння та навички у резюме, не маючи відповідного досвіду роботи, тож і доводиться робити найбільший акцент саме на навичках. Таке резюме називається функціональним.

Постає логічне питання, як студентам опанувати такі уміння та відшліфувати їх на практиці під час навчання? Будь-який студент так або інакше під час навчання спілкується з колегами, викладачами, допоміжним персоналом поступово розвиває власні «soft skills». Набагато ефективніше це може відбуватись за активної участі студента в різноманітних гуртках, спілках, громадських об'єднаннях, наукових товариствах, студентському самоврядуванні тощо. Така діяльність у різних студентських, молодіжних ініціативах допомагає вдосконалювати комунікативні навички та брати на себе відповідальність за рішення.

У Вінницькому національному технічному університеті діє розгалужена мережа таких організацій, зокрема найуспішнішими з них BEST (Board of European Students of Technology) — Рада студентів технічних університетів Європи; студентське самоврядування; осередок міжнародної молодіжної організації AISEC; студентське наукове товариство і рада молодих учених; студентський клуб та інші. Представники цих організацій планують, організують та проводять інженерні змагання, ярмарки кар'єри, наукові конференції та конкурси, різноманітні круглі столи, урочисті концерти, неформальні навчання тощо. Крім того, певна частина студіюючої молоді задіяна в консультативно-дорадчих та неурядових об'єднаннях громадян місцевого та загальнодержавного значення (громадські організації, благодійні фонди, політичні партії тощо). В цьому процесі проактивні студенти здобувають досвід та уміння, які більшою мірою і відносяться до «м'яких» навичок.

Висновки

В розрізі фундаментальної зміни освітньої парадигми сучасної освіти фактично на етапі становлення інформаційного суспільства зберігаються традиційні форми виробництва промислових і сільськогосподарських товарів, але кардинально змінюється функціонування економіки. Тому, змінюється зміст поняття «робоче місце». До працівників висуваються вищі вимоги до рівня знань, диверсифікуються кар'єрні можливості зростає потреба в досконалому володінні «м'якими» навичками. Розвиток та напрацювання «soft skills» для студентів — об'єктивна вимога ринку праці. Керівництво вищої школи має реагувати на ці запити, а в світлі ширшої автономії університетів в частині формування навчальних програм необхідно проявляти ініціативу та запроваджувати відповідні нові навчальні програми підготовки з метою охоплення всього спектру розвитку «м'яких» навичок у студентів під час навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Астахова В. И. Становление новой образовательной парадигмы на рубеже веков / В. И. Астахова // Вчені записки Харківського гуманітарного інституту «Народна українська академія»: зб. наук. пр. — 2004. — Т. 10. — С. 9—25
2. Ситник Н. І. Управління персоналом: навч. посіб. / Н. І. Ситник. — Кив: фірма «Інкос», 2009. — 472 с.
3. Сімакова І. О. Використання кейсового методу для навчання іншомовної професійно орієнтованої дискусії студентів інженерних спеціальностей / І. О. Сімакова // ВІСНИК НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. — 2010. — Вип. 3. — С. 191—195.
4. Europe Direct is a service to help you find answers to your questions about the European Union [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.britishcouncil.org/sites/britishcouncil.uk2/files/youth-in-action-keycomp-en.pdf>.
5. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців / Н. А. Длугунович // Вісник Хмельницького національного університету. — 2014. — № 6 (219). — С. 239—242.
6. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом: научный журнал. — 2008. — № 9 (сентябрь). — С. 124—126.
7. Європейський словник навичок та компетенцій [Електронний ресурс] / DISCO European Dictionary of Skills and Competences. — Режим доступу: http://disco-tools.eu/disco2_portal/.

8. Ситуація на ринку праці та діяльність обласної служби зайнятості у Вінницькій області у січні 2015 року : Інформаційно-аналітичний матеріал [Електронний ресурс] / сайт Вінницького регіонального центру зайнятості. — Вінниця, 2015. — Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/vin/control/uk/statdatacatalog/list>.

9. Янковська О. Звіт за результатами I Національного Форуму «Бізнес і університети» [Електронний ресурс]. / О. Янковська, М. Саприкіна ; Центр «Розвиток КСВ». — К., 27 листопада 2013 р. — Режим доступу : http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/ForumReport_Final.pdf.

10. James J. Heckman Hard Evidence on Soft Skills [Електронний ресурс] / J. James Heckman, Tim D. Kautz // Working Paper 18121 ; National Bureau of Economic Research. June 2012. — Режим доступу : <http://www.nber.org/papers/w18121>

11. 10000 videos Soft Skills [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.thv.softskills&hl=uk>.

12. Brewer L. The top 6 skills today's employers want [Електронний ресурс] / Laura Brewer // Work in progress. — Режим доступу : <http://iloblog.org/2014/04/11/the-top-6-skills-todays-employers-want/>.

Рекомендована кафедрою інтеграції навчання з виробництвом ВНТУ

Стаття надійшла до редакції 19.03.2015

Коваль Костянтин Олегович — канд. техн. наук, доцент, в. о. завідувача кафедри інтеграції навчання з виробництвом, e-mail: vsort11@gmail.com.

К. О. Koval¹

Development of "soft skills" for students is one of important factors of employment

¹Vinnitsia National Technical University

The urgency for students in obtaining «soft skills», the classification of soft skills and mechanisms for their mastering is substantiated in the paper.

Keywords: soft skills, employment, graduates, young people.

Koval Konstantyn O. — Cand. Sc. (Eng.), Associate Professor, Acting Head of the Chair of Integration Education with Production, e-mail: vsort11@gmail.com

К. О. Коваль¹

Развитие «soft skills» у студентов — один из важных факторов трудоустройства

¹Винницкий национальный технический университет

Обоснована актуальность овладения студентами «soft skills», разработана классификация навыков «мягкие навыки» и механизмы их освоения студенческой молодежью.

Ключевые слова: «soft skills», «мягкие навыки», трудоустройство, выпускники, молодежь.

Коваль Константин Олегович — канд. техн. наук, доцент, исполняющий обязанности заведующего кафедрой интеграции обучения с производством, e-mail: vsort11@gmail.com