

М'ЯКІ НАВИЧКИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ (SOFT SKILLS)

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті досліджено навички, якими повинен володіти конкурентоспроможний фахівець, серед яких виокремлюємо «hard skills» і «soft skills». Установлено, що зараз важливішими є «м'які навички» - «soft skills». Серед цих навичок виокремлюють комунікативні, когнітивні, управлінські, навички управління собою. Представлено основні методи розвитку «soft skills».

Ключові слова: «hard skills», «soft skills», м'які навички, комунікативні навички, когнітивні навички, управлінські навички.

Abstract

Skills which must to have a competitive specialist are examined in this article. These skills divide into two groups: hard skills and soft skills. For today, soft skills are the most important and communicative, cognitive, administrative skills are included in soft skills. The main methods of development these skills also are presented in article.

Keywords: «hard skills», «soft skills», communicative skills, cognitive skills, administrative skills.

Донедавна головним критерієм, на який компанії звертали увагу під час пошуку співробітників, була їхня вузька професійна спеціалізація. Однак на сьогодні роботодавці розділяють особистісні якості працівників на дві групи: «hard skills» і «soft skills». До групи «hard skills» («хардскілз», англ. hard skills - «жорсткі навички») відносять професійні технічні вміння, які легко можна продемонструвати, відстежити та виміряти. «Soft skills» («софтскілз», англ. soft skills - «м'які навички») – це особистісні якості працівника, які дозволяють бути успішним, незалежно від напрямку діяльності [1]. Однак найбільш логічною видається позиція дослідників, які вважають, що при визначенні терміна soft skills, необхідно враховувати контекст і сферу діяльності. Роботодавці розраховують на те, що кандидат матиме багато різноманітних умінь, а саме: навички комунікації, здатність креативно мислити й управляти часом, нетворкінг, керування проектами, командоутворення.

Проблеми та особливості підготовки майбутніх фахівців розглядали в своїх дослідженнях багато вітчизняних та зарубіжних вчених-дослідників, зокрема Г. Бабій, А. Власюк, Т. Гура, Л. Добровська, Л. Зубик, О. Каверіна, Т. Ковалюк, Л. Курзаєва, І. Мендзєбровський, Т. Морозова, В. Седов та інші.

За твердженням Г. Бабій, особистісні якості є доповненням професійних, а професійні якості обумовлюють ті особистісні, які повинен мати та розвивати в собі фахівець для професійного зростання [2].

Для чого працівникам необхідні розвинені «soft skills»?

По-перше, у галузях, які працюють з проектним підходом, проблеми здебільшого пов'язані із недостатньо сформованими «м'якими навичками» в працівників. По-друге, важливим для розв'язання виробничих завдань є вміння знаходити компроміси, результативно спілкуватися та організовувати роботу з колегами та замовниками. Зрештою, розвинені «м'які навички» необхідні у кожній професії, де потрібно контактувати зі співробітниками і розв'язувати спірні питання.

Єдиного підходу до формування набору soft skills не існує. У переліку, які подають різні школи і центри навчання персоналу, виокремлюють різні групи вмінь[1]:

1. Комунікативні навички. Вони необхідні для підтримки розмови, ефективної поведінки в критичних ситуаціях при спілкуванні з іншими людьми. Ця група охоплює такі якості, як: уміння слухати, переконувати, наводити аргументи, нетворкінг, ведення переговорів, публічні виступи, командна робота, усі види діяльності спрямовані на результат.

2. Когнітивні - системне, креативне, структурне, проектне, тактичне і стратегічне мислення. Окрім цього до групи ефективного мислення відносять аналіз інформації, прийняття рішень і тайм-менеджмент.

3. Навички управління собою, а саме: емоціями, розвитком, планування, ентузіазм та ініціативність, наполегливість, рефлексія, стресостійкість.

4. Управлінські навички, серед яких такі якості, як: постановка завдань співробітникам та їхній розвиток, планування, мотивування, управління виконанням, лідерство, керівництво проектами, змінами і делегування доручень.

Ті організації, у яких працівники відкрито проявляють емоції, персонал націлюють на конструктивні рішення, взаємодія людей відбувається ефективніше. У таких компаніях низька конфліктність і більш раціональні рішення. Якщо ж емоційний стан співробітників ігнорується, вони отримують більше стресів, що заважає продуктивній роботі організації й, зрештою, спричиняє високу плинність персоналу [3].

Якщо ж фахові вміння потенційного співробітника розвиває велика кількість освітніх програм різноманітних рівнів, то «гнучкі навички» не розглядаються ані у шкільній, ані в навчальних програмах вищої школи.

Розглянемо основні методи розвитку «soft skills»:

1. Одним із методів є самонавчання, тобто самостійне вивчення інформації про моделі успішної поведінки, прослуховування вебінарів [4].

2. Дослідження конкретних ситуацій з пропозицією оптимальних шляхів розв'язання [5].

3. Найкраще розвивати «soft skills» у групах людей, наприклад, коучінгові програми та тренінги.

4. Використання з навчальною метою ігрових технологій. Прикладом є комп'ютерні ігри, які допомагають розвинути навичку комплексного розв'язання проблем.

5. Навчання в колективі. Необхідно перебувати в середовищі тієї галузі, у якій особистість планує розвиватися, та переймати досвід від інших працівників.

6. Дієвим способом розвитку є постановка викликів. Якщо людина з готовністю братиме на себе важкі задачі, то швидко зможе розвинути навички самоорганізації та цілеспрямованості.

7. Остаточним закріпленням будь-якої навички буде ситуація, у якій необхідно навчити інших тому, що ви засвоїли особисто.

Навички soft skills важливі як на роботі, так і в житті. Більшість з них можна використовувати для досягнення поставлених цілей. Що вище людина піднімається кар'єрними сходами, то більшу роль соціальні навички відіграють у її житті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Чистникова И. В. Социально-психологическое развитие человеческого капитала как фактор производительности труда. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.meteor-city.top/proizvoditelnost-truda> (дата 10.02.2020).

2. Бабій Г.В. Аналіз вимог до особистісних та професійних якостей інженерів із програмного забезпечення в контексті формування готовності до професійного спілкування : Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology. 2013. № 7. С. 17-21.

3. Сангинов С. З. Значение страха и ужаса в эмоциональном менеджменте / С. З. Сангинов // Социально-экономический механизм стимулирования труда : сборник статей ; Под ред. В. А. Гага. – Томск : Интернет-издательство ВШБ ТГУ, 2013. – Вып. 12. Анализ и синтез базовых эмоций как инновационного начала в современном менеджменте. – С. 50-59.

4. Интеллектуальный клуб 4brain – развивающие тренинги онлайн. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://4brain.ru> (дата 03.03.2020)

5. Воронина Е. А. Инновационные технологии преподавания иностранных языков в вузе : монография / Воронина Е. А., Кунгурова И. М., Рындина Ю. В. и др. – Saarbrücken : LAP LAMBERT, 2013. – 184 с.

6. Кириллов А. В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении // Материалы Афанасьевских чтений. – 2015. – Т. 1. – № 13. – С. 31-38.

Стадній Алла Сергіївна – кандидат філологічних наук, доцент кафедри мовознавства, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: stadniy.alla@ukr.net;

Голод Світлана Вікторівна – факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: svit.holod16@gmail.com.

Stadnii Alla S. – Candidate of Philological Sciences (Ph. D.), Associate Professor at the Department of Linguistics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: stadniy.alla@ukr.net;

Holod Svitlana V. – Faculty for Computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: svit.holod16@gmail.com.