

SOFT SKILLS ЧИ HARD SKILLS: ЩО ВАЖЛИВІШЕ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ?

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

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

Ключові слова: soft skills, hard skills, комунікативні навички, командна робота, працевлаштування здобувачів вищої освіти.

Abstract

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, hard skills, communication skills, teamwork, employment of higher education students.

Вступ

Ще кілька років тому головним критерієм, на який компанії звертали увагу під час пошуку співробітників, була наявність професійних знань та умінь: програміст мав писати високоякісний код, бухгалтер – вести облік, а журналіст – репортажі. Все інше вважалося корисним, але не обов'язковим.

Проте сьогодні ситуація кардинально змінилася: роботодавці звертають увагу не лише на спеціалізацію та диплом кандидата – вони шукають людину, котра буде розділяти цінності та культуру компанії, а також матиме в арсеналі ще й загальні, «м'які» навички та компетенції, так звані soft skills.

Основний зміст

Hard skills – це спеціалізовані знання та технічні навички. Прикладами hard skills є вміння швидко друкувати, володіння іноземними мовами, знання мов програмування, математичні обчислення. Тобто будь-яку hard навичку можна оцінити об'єктивно.

Soft skills – це більше про поведінку та мислення, особистісні характеристики, завдяки яким людина може успішно взаємодіяти в команді під час розв'язання будь-яких робочих питань. Найчастіше ступінь прояву soft skills залежить від типу темпераменту та особливостей характеру людини. До soft skills найчастіше відносять комунікабельність, здатність працювати в умовах форс-мажору, схильність до командної роботи. Оцінити їх в конкретних показниках вкрай важко, однак розвинути – реально.

Ще в 1959 році військовослужбовці США почали розробляти науковий підхід для навчання офіцерів. В ході розробки цієї програми вони зрозуміли важливість не лише професійних навичок (hard Skills), але й універсальних якостей (soft Skills), які не піддаються планомірному навчанню. Власне, згодом ці поняття були виділені як “хард” – для роботи з машинами, і “софт” – для роботи з людьми. Після того, як зазначена класифікація прижилася у військовій сфері та психології, виокремлені навички набули актуальності ще й в бізнес-середовищі. Дуже часто розділення на ці підкатегорії навичок можна зустріти в описах вакансій, а сьогодні вони є актуальними для багатьох фахівців у різних напрямках та сферах. І що вища посада, тим більші вимоги.

Coursera, всесвітньо відома освітня онлайн платформа, у своєму блозі стверджує, що дослідницька компанія Wonderlic підрахувала: 93% роботодавців вважають soft skills суттєвими під час прийняття рішень щодо найму на роботу. А дехто з них взагалі відстоює думку, що зазначені навички навіть більш цінні та значущі, ніж технічні.

За даними дослідження <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know/> Всесвітнього економічного форуму, вже до 2022 року, частка нових спеціальностей зросте від 16 до 27%. До цього часу через автоматизацію прогнозується зникнення близько 75 млн. робочих місць, а мінімум 54% співробітників у світі повинні будуть пройти перенавчання, аби бути конкурентоздатними на ринку праці. Реалії сучасності спонукають до розвитку нових освітніх тенденцій та ведуть до фундаментальної зміни стратегічних цілей освіти і переходу до нової освітньої парадигми та інноваційних методів навчання.

Водночас світові тенденції ринку та досвід більшості лідерів у різних галузях стверджують, що soft skills важливіші, ніж hard skills. Проте, все завжди залежить від вашої професійної діяльності. Наприклад, для технічних професій завжди були важливішими hard skills, у сфері обслуговування – soft skills. Однозначно можна сказати лише одне, сьогодні всі мають володіти так званим “гібридом” – міксом технічних та особистісних навичок.

Щодо soft skills фундаментально висловився Ілон Маск: «Загалом люди отримують задоволення від взаємодії з іншими людьми. Якщо ви працюєте над проектом, до якого залучено команду, то вміння взаємодіяти – надважливе, а спілкування з іншими – найголовніший челендж». До цих навичок за версією високотехнологічного підприємця включено:

- вміння спілкуватися;
- залученість до спільної справи;
- гнучкість/адаптивність;
- продуктивність (ефективність);
- вміння спостерігати, слухати, аналізувати.

На думку Ілона Маска, у час швидкого зростання технологій перелічені пункти мають стати надбанням чи не кожного здобувача на будь-яку посаду у сфері цифрових технологій чи то інших високотехнологічних індустрій.

В аналітичній статті компанії Conover Online наведено думку засновника автовиробника Nikola Тревора Мілтона, що роботодавці найбільш цінують вміння ставити цілі, відновлюваність (швидке “одужання” від важких часів) та вміння критично мислити, а саме: аналізувати ситуацію, що склалася, робити корисні висновки та змінювати поведінку відповідно до середовища; важливою характеристикою сучасного працівника вважається також емпатія, здатність відчувати, розуміти та аналізувати почуття та емоції інших людей.

Google наводить лідерські якості та комунікативні здібності як приклад затребуваних особистісних характеристик. А згідно з дослідженням Гарвардського університету, потреба у співробітниках із soft skills на ринку праці зросла на 20%.

Провідні технологічні компанії раді бачити не тільки просунутих техпрацівників, але й людей, які здатні додати позитивну емоційну цінність до здобутків команди, готові навчатися разом з ними, а також позитивно сприймати будь-які виклики та демонструвати готовність знаходити рішення, працюючи в команді.

Отже, сьогодні soft skills як пул особистісних характеристик успішного працівника є пріоритетом сучасних компаній і в команді без них не обійтися. Такі навички, як вміння слухати, комунікувати, співпереживати, спільно знаходити нестандартні рішення, чітко презентувати та висловлювати думки, перетворюють технічного працівника на інтерактивного члена команди, частину професійної спільноти та людину майбутнього.

Хоча багато професіоналів володіють перерахованими soft skills і застосовують їх інтуїтивно, багато інших повинні тренуватися і працювати, щоб розвинути ці навички. Науково встановлено, що від природи людині дійсно даються деякі такі навички, але їх умовна сила не більше 15% від того максимуму, які можна розвинути завдяки регулярній практиці. Професійний тренер, вчитель, книги, саморефлексія і робота над собою можуть допомогти розвинути ті області, які як ви вважаєте, вимагають поліпшення.

Із soft skills у нас в Україні є особливість. Якщо у США та Європі вони здебільшого розвиваються в школі та університеті, то наші молоді спеціалісти здебільшого вперше чують про них на робочому місці.

Постає логічне питання, як здобувачам вищої освіти опановувати такі уміння та відточувати їх на практиці під час навчання? Будь-який здобувач вищої освіти так або інакше під час навчання спілкуючись з колегами, викладачами, допоміжним персоналом поступово розвиває власні soft skills. Набагато ефективніше це може відбуватись за активної участі здобувача вищої освіти 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, організовують 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). У цьому процесі проактивні студенти здобувають досвід та уміння, які більшою мірою і відносяться до «м'яких» навичок.

З більшістю з визначених soft skills викладачі кафедри інтеграції навчання з виробництвом пропонують здобувачам вищої освіти ознайомитися в процесі вивчення дисципліни «Навчальна практика».

Під час розробки програми дисципліни особливий акцент зосереджено на розвитку навичок взаєморозуміння, командної співпраці, самомотивації, ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів у здобувачів вищої освіти. Базовою програмою розвитку заданих навичок є організація тренінгових занять із майбутніми фахівцями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів — один з важливих чинників працевлаштування / К. О. Коваль. — Вісник Вінницького політехнічного інституту. — 2015. — №2. — с. 162-167.
2. Boris I. Mokin, Oleksander B. Mokin, Olena M. Kosaruk, Mashat Kalimoldayev, Waldemar Wójcik, Kuanysh Muslimov. Assessment of the knowledge quality level based on fuzzy models of its acquisition processes // Przegląd Elektrotechniczny, No. 09/2020, pp. 114-119, doi:10.15199/48.2020.09.24
3. 5 things to know about the future of jobs. — URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know>.
4. Коваль К. О., Коваленко О. О., Стейскал В. Я. Особливості організації тренінгів для студентів технічних спеціальностей // XLV Науково-технічна конференція Інституту інтеграції навчання з виробництвом — 2016. — URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-ininv/all-ininv-2016/paper/view/907>.
5. Косарук О. М. Ідеологія дуальності у вищій технічній освіті на основі інтеграції навчання з виробництвом : монографія / О. М. Косарук, Б. І. Мокін, О. Б. Мокін. — Вінниця : ВНТУ. — 2019. — 224 с.

Олена Миколаївна Косарук — к. пед. н., старший викладач кафедри інтеграції навчання з виробництвом, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lena.menzul@gmail.com.

Юрій Володимирович Булига — к. т. н., доцент кафедри галузевого машинобудування, директор Інституту інтеграції навчання з виробництвом, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ybuluha@gmail.com.

Валентина Василівна Кравчук — інженер кафедри інтеграції навчання з виробництвом, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Kosaruk Olena M. — Ph. D., senior lecturer Training and Production Integration, Vinnytsia national technical university, Vinnytsia.

Bulyha Yurii V. — Ph. D., Associate Professor, Associate Professor with Department of Industrial Engineering, Director of Institute for Training and Production Integration, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Kravchuk Valentyna V. — Engineer, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.