

РОЗВИТОК SOFT SKILLS – ОДИН З ЧИННИКІВ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Підготовка висококваліфікованих працівників є першочерговим завданням закладів вищої освіти. Своєрідним індикатором рівня підготовки спеціалістів виступають роботодавці та випускники, які працюють за спеціальністю.

З метою оцінювання якості вищої освіти у 2012 році експертами було проведено опитування роботодавців у формі особистого та телефонного інтерв'ю. Аналіз результатів дослідження показав, що першочерговою проблемою підготовки фахівців є розрив між теоретичними знаннями, які здобувають студенти у закладах вищої освіти, та їх практичним застосуванням у реальних умовах. Роботодавці також наголошували на тому, що молоді спеціалісти часто не володіють на належному рівні усною та письмовою українською мовою, не достатньо ерудовані, не мають спеціальних знань за фахом, відчують утруднення при вирішенні проблемних ситуацій тощо. Також роботодавці акцентували увагу на тому, що крім професійних знань та навичок спеціалісти мають володіти навичками soft skills [1].

Зацікавленість компаній у працівниках, у яких сформовані універсальні навички, підтвердило й онлайн-опитування, яке було проведено Центром «Розвиток КСВ» (КСВ – корпоративна соціальна відповідальність) в 2016 році. Результати опитування показали, що більшість роботодавців (61%) надають перевагу спеціалістам у яких краще сформовані навички soft skills, ніж hard skills [2, с. 15].

Підходи до визначення поняття «soft skills» досить різні. Ці навички розглядаються як м'які, універсальні, як такі, що не мають жорсткої прив'язки до конкретної професії. Вони належать до соціальних навичок, які забезпечують успішну соціалізацію особистості в умовах сучасного суспільства у побутовому, професійному та громадському житті. Оскільки

навички «soft skills» не пов'язані з конкретною сферою, то їх набір є досить гнучким. Значна частина навичок належить комунікативній сфері. У спеціаліста має бути сформована комунікабельність, тобто здатність, схильність до спілкування, комунікації, до встановлення контактів та зв'язків, психологічна й інша сумісність [3, с. 160].

Фахівець має вміти взаємодіяти з іншими людьми, налагоджувати співпрацю, вміти домовлятися та наполягати на своєму, будувати стосунки, працювати в команді, створювати комфортне середовище, вміти попереджати, а в разі необхідності вирішувати конфлікти ситуації тощо. Він має бути толерантним, тактовним, керувати власними емоціями, швидко та адекватно реагувати на різні ситуації. Спеціаліст має вільно володіти усним та писемним мовленням, ораторським мистецтвом.

Окрім комунікативних навичок особистість має критично мислити, бути креативною, мати навички самоорганізації, володіти тайм-менеджментом, вміти вирішувати комплексні завдання.

Поняття «soft skills» досить об'ємне, воно не має чіткого переліку навичок, якими має володіти кожна особистість, тому існують різні підходи до формування їх переліку. Ці навички є міжпрофесійними, тобто вони є важливими для людей будь-якої сфери діяльності, їх наявність сприятиме успішній адаптації особистості до мінливих умов життя, створить умови для досягнення успіху.

Навички, що будуть необхідні для успішної кар'єри в 2020 році, визначили аналітики Всесвітнього економічного форуму в Давосі у 2016 році. Серед необхідних вони вказали такі:

- комплексне розв'язання проблем;
- критичне мислення;
- творчі здібності;
- вміння керувати людьми;
- взаємодія з людьми;
- емоційний інтелект;

- уміння формулювати власну думку та ухвалювати рішення;
- орієнтація на клієнтів;
- уміння вести переговори;
- когнітивна гнучкість [2, с. 13].

Значна частина перерахованих навичок стосується комунікативної сфери, що ще раз підтверджує важливість сформованості soft skills у працівників, які бажають бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Необхідність формування не лише професійних знань та вмінь, а міжпрофесійних навичок ставить виклики перед закладами вищої освіти. До освітніх програм необхідно включати ті навчальні дисципліни, що формують необхідні «м'які навички». Є потреба впроваджувати інтерактивні методики викладання дисциплін, ширше запроваджувати тренінгові методики, використовувати моделювання ситуацій, залучати здобувачів вищої освіти до вирішення професійно-орієнтованих проблем, пропонувати завдання, результат яких залежить від спільної роботи команди. Особливу увагу необхідно звернути на практичну складову в освітньому процесі.

Список використаних джерел

1. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. URL: https://www.yourcompass.org/docs/Employees%20on%20University_Graduates.pdf (дата звернення: 7.10.2020)
2. Зінченко А. Г. Саприкіна М. А. Навички для України 2030: погляд бізнесу. К. : «Видавництво «Юстон», 2016. 36 с.
3. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навчально-методичний посібник. К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. 248 с.