

УДК 658.336

Островська Г.Й.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

SOFT SKILLS ЯК РЕСУРС ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ САМОНАВЧАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ostrowska H.Y.

SOFT SKILLS AS A RESOURCE FOR THE FORMATION OF ENTREPRENEURSHIP COMPETENCES LEARNING ORGANIZATION

В умовах економіки, заснованої на знаннях, концепція «soft skills» є невід'ємною складовою світового ринку праці за різноманітними сферами людської активності. Вектор вказаного ринку спрямовується на особистісний інтелектуальний потенціал, навички міжособистісного спілкування та побудови кар'єри. Це пов'язано з тим, що основною конкурентною перевагою є наявність у сучасних фахівців soft skills, при цьому незалежно від професійної кваліфікації персонал підприємств повинен вирізнятися високим коефіцієнтом soft skills, які забезпечують 85% кар'єрного зростання (Watts M. and Watts R., 2008). Згідно останніх досліджень, інтерес роботодавців до феномену soft skills посилюється та становить 93%, що пояснюється розвитком інформаційних технологій. Таким чином, реалії сучасності, за умов переходу до нової освітньої парадигми та інноваційних методів навчання, вимагають концептуальних підходів щодо формування підприємницьких компетенцій самонавчальної організації.

Зазначимо, що в умовах нової освітньої парадигми країнами-учасницями Європейського Союзу прийнято низку документів з метою введення уніфікованої класифікації «soft skills» для Єдиного європейського економічного простору. У контексті функціонування нової політики та її інститутів, у 2017 р. офіційно прийнято класифікацію під назвою «Європейські навички, компетенції, кваліфікації і види занять» (ESCO), що містить тисячу триста вісімдесят чотири навички, затребувані ринком праці (ESCO Handbook, 2017). Це навички, пов'язані з комунікацією, креативністю та управлінням; вони визначають ефективність мислення. Схожі тенденції в кадровій політиці відзначаються в Австралії, Північній Америці, а також низці країн, що розвиваються. Відомі дослідницькі центри США досліджують феномен «soft skills», зокрема, Університет Фенікса на основі методології форсайта підготував прогноз щодо розвитку затребуваних навичок на ринку праці (IFTF, 2011).

У контексті предмету нашого дослідження зазначимо, що поняття «soft skills» вживається американськими та німецькими науковцями в галузі управління на початку 90 рр. ХХ ст., та набуває розвитку в працях представників освіти та бізнесу. У багатьох контекстах «soft skills» прирівнюють до таких термінів як «key skills» (основні навички), «employability skills» (навички для працевлаштування), «people skills» (навички спілкування з людьми), «skills for social progress» (навички для соціального розвитку), «non-professional skills» (непрофесійні навички), «life skills» (життєві навички). Soft skills розглядають як доповнення до hard skills, тобто «професійних навичок, що забезпечують виконання фахових завдань» (Arkansas Department of Education, 2007). Варто врахувати, що soft skills є збірним терміном, що посилається на різні варіанти поведінки, які допомагають людям в роботі, а також успішно соціалізуватися. На противагу hard skills, які включають технічні навички, soft skills застосовуються в будь-якій індустрії, будь-якій професії, будь-якому виді діяльності і будь-якій взаємодії між людьми.

Досліджуючи сутність soft skills, переважна більшість дослідників акцентує увагу на здатності людини до міжособистісних взаємодій і її особистісних характеристиках, при цьому soft skills є «соціологічним терміном, що відноситься до коефіцієнта емоційного інтелекту людини; набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність і оптимізм» [3]. За іншим підходом роль soft skills зміщується у бік розбудови професійної кар'єри: «це риси характеру, що поліпшують здатність людини взаємодіяти з іншими людьми, працездатність і перспективи кар'єрного зростання» [2], «особисті якості, особливості, таланти або рівень захоплення професійною діяльністю, які відрізняють дану особистість від інших людей зі схожими вміннями і компетентністю» [4]. Низка дослідників відносять до обов'язкових елементів моделі soft skills комунікативні навички, прийняття рішень і тайм-менеджмент.

Подальші дослідження виявляють практичне втілення концепції «soft skills». Комплексне масштабне дослідження із залученням експертів, проведене в рамках програми ЄС «Безперервне навчання Еразмус» («Lifelong Learning Erasmus»), дало змогу виділити три групи навичок на основі 22 навичок: особистісні, методологічні та соціальні (Cinque, 2016). Компанією Microsoft у 2016 р. були проведені дослідження, на основі яких сформовано навички для 60-ти топових професій: ораторські та комунікативні здібності; менеджмент проектів; високий рівень самоорганізації. При цьому вказаною компанією спрямовується майже 85% тренінгових програм на вдосконалення та розвиток soft skills.

Панорама наукових досліджень дає змогу стверджувати, що до 2022 р. частка нових спеціальностей зросте до 27%. При цьому прогнозується скорочення 75 млн. робочих місць як наслідок автоматизації, до 54% працівників підприємств у світі змушені пройти перенавчання для того, щоб бути конкурентоздатними та затребуваними на ринку праці. При цьому аналітики Всесвітнього економічного форуму склали прогноз, в якому визначили десять ключових компетенцій, які будуть затребувані в 2020 р. Серед них найбільш значимими є: 1) вміння вирішувати складні завдання; 2) критичне мислення; 3) креативність [1].

Дослідження HR-менеджерів провідних компаній України дають змогу виділити якості, які повинні мати претенденти на посади у вітчизняних та закордонних компаніях: комунікація; вміння вирішувати складні проблеми в умовах технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, оцінка та прийняття рішень; взаємодія з іншими людьми; ведення переговорів.

Підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що, безумовно, екзистенція вітчизняних підприємств в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях, базується на розвитку особистісного інтелектуального потенціалу. За таких умов soft skills вважається не тільки новим трендом, але й функціональним інструментом, що забезпечує продуктивну взаємодію людини з навколишнім середовищем, успішну її професійну та особистісну самореалізацію.

Список використаних джерел:

1. The World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org//>.
2. Paajanen G. The EI Measures the Personality Characteristics behind Productive Job Behaviour. Employment Inventory Reports, Technology Based Solutions. Personnel Decisions, Inc. New Jersey, 1992. 95 p.
3. Parsons T. Definition: Soft skills. URL: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (дата звернення: 15.03.2020).
4. Robles M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quarterly. 2012. № 75 (4). P. 453–465.