

## SOFT SKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Elena BILIC, drd., specialitatea *Didactica Informaticii*,  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți  
Coordonator științific: Valeriu CABAC, dr., prof. univ.

**Abstract:** *The article provides definitions of the concepts "soft skills", "hard skills" and their importance for the development of a specialist in the professional field. Models of soft skills are considered and the competences that are formed during training are listed. The importance of communicative competence and the competence of group work in the formation of professional competence is argued.*

**Keywords:** *soft skills, hard skills, professional competence, communicative competence, competence of group work.*

Сегодня в динамично меняющемся мире современный и компетентный специалист – это человек, умеющий мобильно и интегративно выбирать подходы и способы взаимодействия с окружающей средой и людьми. На сегодняшний день, для того чтобы успевать за происходящими изменениями, успешно достигать поставленных целей на рабочем месте, карьерного роста, высокой заработной платы и быть достойным конкурентом на рынке труда, современный специалист должен обладать не только набором узкопрофессиональных компетенций, но и навыками общения, работы в команде, умением решать сложные задачи, принимать решения. Данные изменения отразились на развитии профессионально-технического образования в Республике Молдова, предусматривающего необходимость переосмысления системы профессионального образования, главной задачей которой является подготовка компетентной и квалифицированной рабочей силы в соответствии с требованиями рынка труда, а также переподготовка работников и специалистов в различных областях. Согласно реформе, изменениям подверглись учебные программы, относительно теоретических и практических требований профессиональной деятельности будущего специалиста, а также относительно внедрения ИКТ в учебный процесс, расширяя, таким образом, доступ к образовательным ресурсам и акцентируя релевантность учебной программы. Концепция модернизации современного профессионально-технического образования обращает внимание на необходимость формирования компетенций как основных показателей качества обучения будущих специалистов. В дополнение к ключевым компетенциям, признанным как система нравственных и поведенческих норм, профессиональное образование способствует обучению и развитию у учеников профессиональных навыков, обеспечивая им интеграцию в социум.

Профессиональная компетенция – это доказанная способность использовать личные и социальные знания, навыки и отношения в рабочих или учебных ситуациях, а также в профессиональном и личностном развитии.

В учебном плане для профессионально-технического образования данная компетенция состоит из следующих категорий:

- общие профессиональные компетенции;
- особые профессиональные компетенции.

Общие профессиональные компетенции относятся непосредственно к профессиональной деятельности и являются одними из главных в профессиональной сфере. Общие компетенции – это профессиональное поведение, которое должно быть продемонстрировано в конкретных профессиональных действиях.

Особые профессиональные компетенции – это система знаний, навыков, способностей и индивидуальных ресурсов, способствующих решению профессиональных задач. Данные компетенции должны быть сформированы в соответствии с выбранным направлением, а также с требованиями рынка труда, для успешной интеграции будущего специалиста в его профессиональную деятельность.

Целостность профессиональной компетенции заключается не только в компетентности специалиста и его профессиональной квалификации, но и в способности действовать, реагировать, управлять, выполнять профессиональные операции и справляться с новыми ситуациями [2].

В научной статье «Ключевая концепция корпорации» С. Prahalad и G. Hamel утверждают, что современное общество и его благосостояние напрямую зависят от умения специалиста грамотно использовать полученные знания в различных областях своей практической деятельности [4].

Браже Т. Г. представляет профессиональную компетенцию как целостную систему качеств, которая охватывает философские, психологические, социологические, культурологические аспекты. Отсутствие хотя бы одного из компонентов разрушает всю систему или уменьшает профессиональные качества личности [5].

В своих исследованиях американские ученые Jg. Delor, Jg. Raven, J. Stark относят профессиональную компетенцию к общей характеристике индивида, включающей такие качества, как: умение самостоятельно находить пути решения комплексных задач, умение вести себя в коллективе, способность коммуникации с окружающими и др.

Изучив определения профессиональной компетенции, мы заметили, что данная дефиниция должна быть нацелена не только на использование возможностей предметных знаний и навыков в своей специальности, но и на интеграцию таких компетенций, как: социальная, коммуникативная, когнитивная, информационная.

В 2016 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе аналитики назвали 10 профессиональных компетенций, которые будут наиболее востребованы работодателями к 2020 году: коммуникабельность, организованность, умение работать в команде, пунктуальность, критическое мышление, креативность, гибкость, дружелюбность, лидерские качества, умение решать сложные задачи. Вышеперечисленные компетенции относятся к категории «особые профессиональные компетенции», а также включены в состав soft skills. Soft skills в переводе с английского языка означает «мягкие навыки», которые представляют собой комплекс неспециализированных, надпрофессиональных навыков, отвечающих за успешное участие в рабочем процессе и высокую производительность. Hard skills, в свою очередь, относятся к категории «общие профессиональные компетенции» и представляют собой профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Профессиональную компетенцию можно представить следующим образом:



**Рис. 1.** Схематическое представление профессиональной компетенции

Согласно американским исследованиям, впервые термины *hard skills* и *soft skills* были использованы в 1959 году в научных разработках по подготовке военнослужащих. При разработке данного подхода исследователи выявили важность для военнослужащих не только профессиональных компетенции (*hard skills*), но и универсальных компетенций (*soft skills*). Различие между *hard skills* и *soft skills* также было выражено в доктрине «Системы проектирования военной подготовки» в 1968 году, где уточнялось, что *hard skills* – это навыки работы с машинами, а *soft skills* – навыки работы с людьми и документами. Новые термины прижились в военной науке, а затем перешли в свободное употребление. Согласно доктрине, овладеть *hard skills* можно в учебных заведениях (профессиональная школа, колледж, университет), а доказательством приобретения подобных навыков являются сертификаты и дипломы. Для освоения *soft skills* не существует планомерного обучения и сертификации и доказать их наличие у индивида гораздо труднее. В таблице 1 представлены различия между *soft* и *hard skills*.

**Таблица 1.** Отличия *soft skills* и *hard skills*.

<b>Soft skills</b>	<b>Hard skills</b>
Навыки, которые не относятся к какой-то конкретной специальности. Они нужны в производстве, в продажах, даже в личной жизни	Технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий: управление автомобилем, логистика, программирование и т. д.
Гибкие навыки способствуют продвижению по карьерной лестнице, и чем выше занимаемый пост, тем большую роль они играют (коммуникация, работа в команде)	Технические навыки устойчивы, и их можно отработать до автоматизма
Наличие у специалиста гибких навыков нельзя измерить	Технические навыки можно измерить

Stanford Research Institute и Harvard University провели исследование о влиянии *hard* и *soft skills* на успешность реализации проекта. В ходе данного исследования было установлено, что влияние *hard skills* на успех проекта составляет 15%, а остальные 85% зависят от *soft skills*. Carnegie Institute проанализировал показатели успеха в бизнесе предпринимателей Fortune 500 и установил, что успешность в бизнесе зависит на 25% от *hard skills* и 75% от наличия у предпринимателя *soft skills*. Данные исследования подтверждают, что конкурентоспособность современного специалиста на рынке труда зависит от формирования и развития особых профессиональных компетенций, или *soft skills*. Эти компетенции связаны непосредственно не с самой профессией, а с коммуникацией и навыками работы в команде. Формирование гибких

навыков у современного специалиста способствует развитию следующих умений и качеств: самомотивации, уверенности в себе, умения все делать вовремя и в срок, умения решать проблемы, умения работать в команде, умения принимать критику и учиться, умения анализировать сказанное, умения адаптироваться к обстоятельствам, умения хорошо работать под давлением обстоятельств, умения вести диалог; способность общаться с разными людьми; умения отстаивать свою профессиональную позицию и точку зрения; умения слушать собеседника и адекватно реагировать при разговоре; умения разрешать конфликты. Перечисленные способности и умения специалиста в сочетании с личным опытом в различных рабочих ситуациях составляют часть его профессионального мастерства.

На сегодняшний день существуют множество моделей тренингов, семинаров, онлайн курсов для формирования и развития soft skills. Нами был проведён анализ существующих моделей и выявлены компетенции, которые формируются при обучении (см. таб. 2).

**Таблица 2. Модели soft skills и компетенции.**

	Коммуни- кабель- ность	Умение работать в коман- де	Орга- низо- ван- ность	Лидер- ские качества	Умение решать сложные задачи	Гиб- кость	Крити- ческое мышлен- ие	Креа- тив- ность
Управление изменениями				√		√		√
Стресс менеджмент	√	√				√		
Эмоциональ- ный интеллект	√				√			
Управление конфликтом	√			√				
Тайм менеджмент			√		√		√	
Эффективность руководителя		√	√	√			√	
Мотивация сотрудников	√				√			√
Ведение успеш- ных переговоров	√			√		√	√	√
Наставничество		√	√	√				
Работа в команде	√	√	√					√

Принимая во внимание указанную выше таблицу, отметим, что формирование коммуникативной компетенции сводится к моделям: Стресс менеджмент, Эмоциональный интеллект, Управление конфликтом. Для развития умений работать в команде используются модели: «Стресс менеджмент», «Эффективность руководителя», «Наставничество», «Работа в команде». Организованность специалиста формирует модели: «Тайм-менеджмент», «Эффективность руководителя», «Наставничество», «Работа в команде». Лидерские качества у специалиста формируются с помощью моделей: «Управление изменениями», «Управление конфликтом», «Эффективность руководителя», «Ведение успешных переговоров», «Наставничество». Умение решать сложные задачи относится к моделям: «Эмоциональный интеллект», «Тайм-менеджмент», «Мотивация сотрудников». Гибкость сотрудника взаимосвязана с моделями: «Управление изменениями», «Стресс менеджмент», «Ведение успешных переговоров». Критическое мышление у сотрудника помогают развить модели: «Тайм-менеджмент», «Эффективность руководителя», «Ведение успешных переговоров».

Креативность реализуется при помощи моделей: «Управление изменениями», «Мотивация сотрудников», «Ведение успешных переговоров», «Работа в команде».

При формировании мягких компетенций необходимо учитывать их двойственный характер: с одной стороны, индивидуально-личностное становление специалиста, а с другой стороны, установление его связей с обществом. Формирование вышеперечисленных компетенций у учеников в области профессионального образования – это результат умелого применения своеобразных методов обучения в совокупности с поставленными задачами, определёнными ценностями, конкретными ситуациями.

В быстро преобразующемся мире конкурентоспособному специалисту на сегодняшний день недостаточно узкопрофессиональных навыков. Полученные знания, навыки и умения в любой профессии требуют постоянного обновления. Мягкие компетенции являются теми компетенциями, которые помогают специалисту лучше адаптироваться к происходящим изменениям. Согласно нашей точке зрения, современный рабочий должен, в первую очередь, обладать коммуникативной компетенцией и компетенцией групповой работы. Формирование данных компетенций обеспечивает: совместное выполнение поставленных задач, организацию диалога в общении, активную позицию совместного поиска оптимального варианта, стремление развиваться и получать новый опыт.

Коммуникативная компетенция и компетенция групповой работы предполагают использование в гармоничном сочетании и интеграцию знаний, навыков, способностей, ценностей, жизненного опыта для качественного выполнения определённых задач, возникающих в профессиональной деятельности специалиста.

#### **Библиография:**

1. Dumbrăveanu, R., ș.a. Competențe ale pedagogilor: Interpretări. Chișinău: Continental Grup, 2014. 192 p. ISBN 978-9975-9810-5-7
2. Lippman, L.H., Ryberg, R., Carney, R., Kristin, A. Workforce connections: key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. În: Child Trends Publication, 2015. 56 p.
3. Potolea, D., Toma, S. Conceptualizarea „competenței”: concept și implicații pentru programele de formare a adulților. În: A III-a Conferință Națională de educație a adulților „10 ani de dezvoltare europeană a educației adulților” (coord. S. Sava). Timișoara: Editura Eurostampa, 2010. pp. 36-44
4. Voiculescu, F. Paradigma abordării prin competențe. Suport pentru dezbateri, Calitate, inovare, comunicare în sistemul de formare continuă a didacticienilor din învățământul superior. Alba Iulia, 2011. 102 p.
5. Cadrul de referință al curriculumului pentru învățământul profesional tehnic.[online] [accesat 09.09.2018]. Disponibil: [http://edu.gov.md/sites/default/files/cr\\_apt-30.11.pdf](http://edu.gov.md/sites/default/files/cr_apt-30.11.pdf)
6. Un posibil cadru european al calificărilor în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți. Document de lucru al Comisiei Europene. Bruxelles, 2005. [online] [accesat 12.08.2018]. Disponibil: [http://www.unitbv.ro/Portals/28/17\\_Cadrul%20european%20al%20calificarilor%20\(proiect\).pdf](http://www.unitbv.ro/Portals/28/17_Cadrul%20european%20al%20calificarilor%20(proiect).pdf)
7. Абашкина, О. Soft skills: ключ к карьере. [online] [accesat 10.09.2018]. Disponibil: <https://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere>
8. Баринаова О. В. Понятие и сущность компетенции. - URL: <http://novainfo.ru/article/1935>.
9. Гайдученко Е., Марушев А. Эмоциональный интеллект. - URL: <https://-a-b-a.com/lecture/show/99>.
10. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться, что такое soft skills и как их развивать. – URL:<http://theoryand practice.ru/posts/11719-soft skills>.

11. Жадько Н. В., Чуркина М. А. Обучение hard skills и soft skills –в чем разница?- URL: <http://hr-portal.ru/article/obuchenie-hardskills-i-soft-skills-v-chyom-raznica>.
12. Сосницкая, О. Soft skills: мягкие навыки твердого характера. [online] [accessat 12.09.2018]. Disponibil: <http://be-st.ru/ru/blog/13>
13. Шипилов, В. Перечень навыков soft skills и способы их развития. [online] [accessat 14.09.2018]. Disponibil: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml)
14. Чуланова, О. Л. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология и практика. Москва, 2014. Автореферат дис. д-ра эконом. наук 339 р.
15. Яркова, Т. А., Черкасова, И. И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога. În: Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. 2016. Том 2. № 4. pp. 222-234.