

УДК 364.62

Еремеева Татьяна Сергеевна

Амурский государственный университет

г. Благовещенск, Россия

E-mail: 78tan@mail.ru

Ли Николь Алексеевна

Амурский государственный университет

г. Благовещенск, Россия

E-mail: nikolinka01@mail.ru

Eremeeva Tatyana Sergeevna

Amur State University

Blagoveshchensk, Russia

E-mail: 78tan@mail.ru

Lee Nicol Alekseevna

Amur State University

Blagoveshchensk, Russia

E-mail: nikolinka01@mail.ru

**«SOFT SKILLS»: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

**"SOFT SKILLS": THE CONCEPT AND FEATURES OF FORMATION
IN TRAINING SPECIALISTS FOR THE SOCIAL SPHERE**

Аннотация. Авторы раскрывают подходы к определению понятия «soft skills», основные признаки и виды. Внимание акцентируется на особенностях формирования «мягких навыков» при подготовке специалистов для работы в социальной сфере.

Abstract. The authors reveal approaches to the definition of the concept of "soft skills", the main features and types. Attention is focused on the features of the formation of "soft skills" in the preparation of specialists for work in the social sphere.

Ключевые слова: социальная работа, коммуникативная модель, профессиональная подготовка, soft skills.

Key words: social work, communicative model, professional training, soft skills.

DOI: 10.22250/20730268_2022_96_68

По мере распространения всеобщего образования исследователи все чаще вступают в дискуссии относительно конечных целей: должна ли речь идти в первую очередь о формировании определенного набора знаний об окружающей действительности или необходимо говорить преимущественно об умениях и навыках, т.е. практико-ориентированности образовательной деятельности? В последние годы своеобразной модой, затронувшей практически все сферы жизнедеятельности, стал ориентир на формирование *soft skills* – так называемых «мягких навыков» как залога успешности карьерных ожиданий, самореализации и профессионализации. Все чаще утверждают, что для достижения сколько-нибудь значимых результатов выпускник образовательного учреждения должен развивать не только знаниевый компонент, не только практические умения и навыки, но и способности/навыки, обозначаемые как *soft skills*.

Понятия *hard skills* и *soft skills* впервые были использованы в докладе Уитмор (1972 г.). Основные причины востребованности *soft skills* (SS): 1) отсутствие гибкости и адаптации специалиста в новых условиях труда; 2) нехватка личностных ресурсов для образования бесконфликтного коллектива; 3) возникновение автоматизации и развитие современных технологий; 4) внедрение проектной составляющей на рынке труда; 5) привлечение замотивированного персонала для эффективной производительности [1].

В научной литературе встречаются синонимические понятия, которые используются на равных с термином SS (рис. 1).

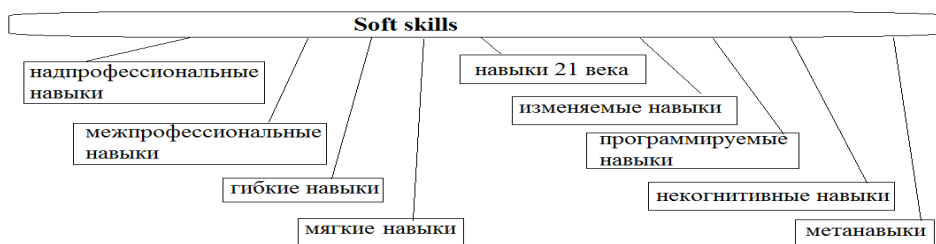


Рис. 1. Soft skills и его синонимы.

Soft skills (SS) – это некие унифицированные, общечеловеческие способности (навыки и качества), которые используются в сфере взаимодействия с людьми, творческой работе, организационно-управленческой деятельности и т.п., при этом не связанные с конкретной предметной областью и не зависящие от специфики работы [1].

На сегодняшний день нет определенной единой трактовки термина SS, но подходы некоторых исследователей представлены на рис. 2.



Рис. 2. Подходы к определению soft skills.

С точки зрения соотношения SS и других навыков, исследователи выделяют три группы профессий: 1) профессии, в которых превалирует *hard skills* (например, физик-ядерщик); 2) профессии, в которых необходимы в равной степени различные виды навыков (юристы, бухгалтеры, таможенники и т.п.); 3) профессии, в которых превалируют SS (сфера продаж, бизнес, политика или творческие профессии). К числу последних относится и социальная сфера, так как в большинстве случаев для эффективной работы с клиентом специалисту необходимы самые разные социальные компетенции: умение говорить красиво и грамотно, выступать публично, умение слушать, умение расположить к себе собеседника, уверенность в себе и др.

Именно в работе с людьми, в непосредственном взаимодействии с ними на всех этапах выполнения профессиональных обязанностей проявляются в первую очередь те навыки, которые мы

относим к SS, а по степени их интенсивности можно делать заключение, насколько специалист соответствует выбранной профессии и занимаемой должности.

Ю.В. Портланд выделяет признаки, по которым можно с уверенностью сказать, что работник обладает навыками SS (если проявляет гибкость, не боится брать на себя ответственность, хорошо ладит с людьми, умеет работать в команде, умеет обучать других, способен быстро и точно ставить задачи перед людьми, мотивируя их на качественную работу, умеет убеждать людей, умеет грамотно управлять своим мнением). Для руководителей знание профессиональных «твердых» навыков является необходимым условием, однако для повышения в должности надо обладать «мягкими навыками» (рис. 3).



Рис. 3. Характеристики работника, обладающего навыками soft skills (по Ю. В. Портланду).

Базовые навыки, относящиеся к SS, можно классифицировать различным образом (рис. 4).

В большинстве случаев речь идет о наборе аналитических, творческих, коммуникационных и организационных навыков, в различных соотношениях и терминологии дающих специалисту возможность использовать их в различных сферах и отраслях профессиональной деятельности, требующих отработки и тренировки в зависимости от специфики и целей специальности/направления подготовки/профессии, а также включающих базовые и универсальные знания, умения, качества.

Имеет значение и уровень подготовленности, возраст, место в профессиональной иерархии, так как они предполагают собственные требования к количеству и качеству коммуникативных контактов, содержанию и направленности активности специалиста, объему креативности и творчества и т.д.

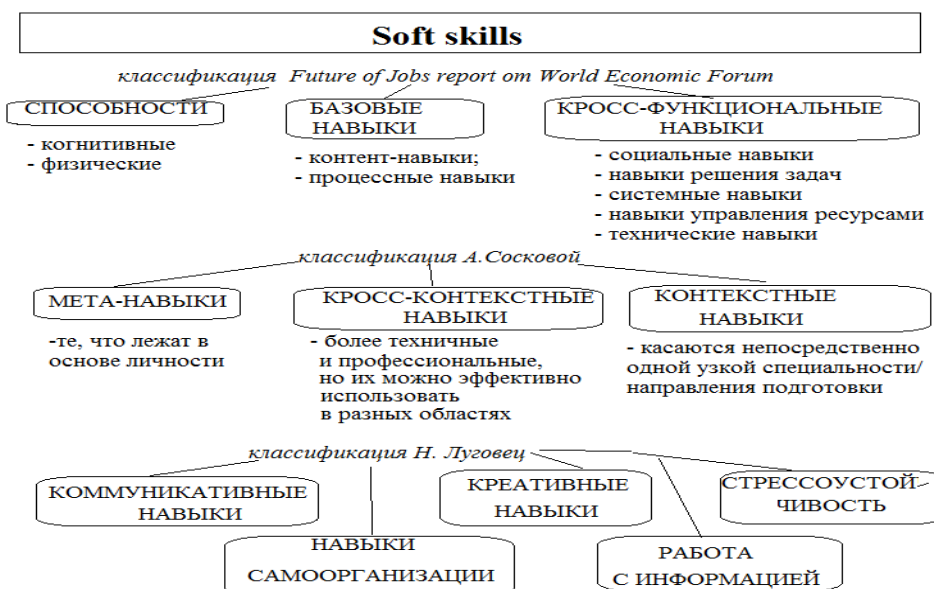


Рис. 4. Классификация soft skills.

Если речь идет о социальной сфере, В. Шипилов говорит, что успешный специалист должен обладать следующим набором SS: коммуникативные навыки (умение слушать, убеждение и аргументация, нетворкинг, ведение переговоров, проведение презентаций, базовые навыки продаж, самопрезентация, публичные выступления, командная работа, нацеленность на результат, деловое письмо, клиентоориентированность); навыки self-менеджмента (управление эмоциями, управление стрессом, управление собственным развитием, планирование и целеполагание, тайм-менеджмент, энергия, энтузиазм, инициативность, настойчивость, рефлексия, использование обратной связи); навыки эффективного мышления (системное мышление, креативное мышление, структурное мышление, логическое мышление, поиск и анализ информации, выработка и принятие решений, проектное мышление, тактическое и стратегическое мышление), управленческие навыки (управление исполнением, планирование, постановка задач сотрудникам, мотивирование, контроль реализации задач, наставничество, коучинг, ситуационное руководство и лидерство, ведение совещаний, подача обратной связи, управление проектами, управление изменениями, делегирование) [2].

Следует отметить, что SS – это компетенции и навыки, которые на сегодняшний день наиболее востребованы в социальной сфере и во многом определяют образ будущего социально ориентированных профессий. Стремительное развитие технологий приводит к быстрому устареванию полученных академических либо профессиональных знаний, поэтому особенно важным становится обеспечение условий для продвижения тех сотрудников, которые демонстрируют способность быстро адаптироваться, воспринимать новую информацию и обучаться, находить нестандартные решения сложных производственных задач, эффективно организовывать рабочий процесс и др. Когда сотрудник растет по карьерной лестнице и совершенствует свои профессиональные навыки, к сотруднику растут требования и в отношении SS, во многих организациях социальной сферы именно развитие компетенций и SS – необходимое условие для повышения [3].

Таким образом, новые ориентиры развития профессий социально-гуманитарного блока предъявляют соответствующие требования к процессу подготовки будущих профессионалов, включая не только изменение содержания образовательных программ, но и смену тактики и стратегии преподавания, форм и технологий педагогической деятельности.

1. Потуткова, С.А. «Мягкие» коммуникативные навыки (soft skills) сотрудников как фактор повышения качества социального обслуживания // Отечественный журнал социальной работы. – 2017. – № 3. – С. 110-117. Режим доступа: https://soc-education.ru/wp-content/uploads/2021/08/elibrary_32235433_45344064.pdf

2. Столярова, С.А., Логунова, О.В., Ковчина, Н.В. Актуальность soft skills в профессиональном плане будущих специалистов социальной сферы // Международный научно-исследовательский журнал. Педагогические науки. – 2021. – Вып. №10 (112), октябрь. – Ч.3. – С.73-77. Режим доступа: <https://research-journal.org/pedagogy/aktualnost-soft-skills-v-professionalnom-plane-budushhix-specialistov-socialnoj-sfery/>

3. Шипилов, В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml