

Научная статья

УДК 377.354:377.011.3

DOI: 10.17853-2686-8970-2022-2-44-55

СОФТ-КОМПЕТЕНЦИИ РАБОЧЕГО: ВЗГЛЯД НАСТАВНИКА



Даниил Петрович Швецов

начальник участка литья

*ООО «Центр точного литья»,
Екатеринбург, Россия*

shwedmail@gmail.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-1428-4564>

Аннотация. Раскрывается необходимость выделения soft-компетенций рабочих на современном производстве. Приводится перечень необходимых soft-компетенций, а также анализируется их ключевое значение для процессов модернизации и внедрения инноваций на предприятии с позиции практического опыта наставника.

Ключевые слова: soft-компетенции, ответственность, гибкость, мотивация, стрессоустойчивость, коммуникативность, саморазвитие, рабочий

Для цитирования: Швецов Д. П. Soft-компетенции рабочего: взгляд наставника // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 44–55. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-44-55>.

Original article

SOFT COMPETENCIES OF A WORKER: A MENTOR'S VIEW

Daniil P. Shvetsov

Head of the Casting Section

*Precision Casting Center LLC,
Ekaterinburg, Russia*

shwedmail@gmail.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-1428-4564>

Abstract. The article reveals the need to define soft competencies of workers in modern production. The article presents a list of necessary soft-competencies and analyzes their key importance in the processes of modernization and introduction of innovations in the enterprise on the basis of mentor's experience.

Keywords: soft-competencies, responsibility, flexibility, motivation, stress resistance, communication, self-development, a worker

For citation: Shvetsov D. P. Soft-competencies of a worker: a mentor's view // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 44–55. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-44-55>.

© Швецов Д. П., 2022

На данный момент ощущаются довольно остро дефицит кадров среднего звена и нехватка компетентных специалистов, которые могли бы обеспечивать стабильную работу предприятия. Так, по данным Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета (НИУ) «Высшая школа экономики», которые представлены на рис. 1 [1, с. 150], мы можем увидеть прямую зависимость уровня занятости населения от вида образования (или его отсутствия), которая имеет небольшую отрицательную тенденцию с 2018 г. (*примеч. ред.:* рисунок публикуется в авторской редакции). Заметим, что уровень безработицы среди людей, имеющих образование выше общего среднего, находится примерно на одном уровне, а значит, любое дополнительное образование дает преимущество в виде возможности увеличения показателей уровня занятости у образованного населения, в том числе в случае модернизации и обновления систем образования.

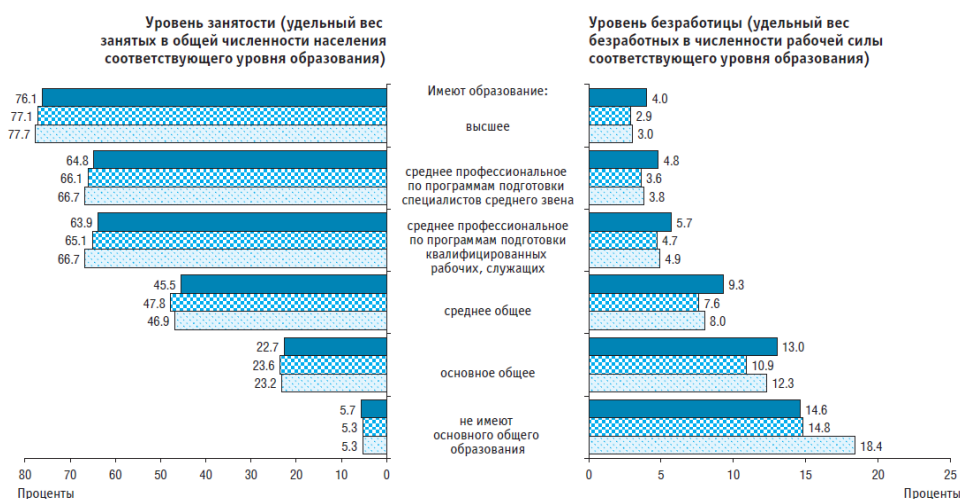


Рис. 1. Уровень занятости и безработицы в зависимости от уровня образования населения:

■ – 2020 г.; ■ (шахматный) – 2019 г.; ■ (точечный) – 2018 г.

Крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента «HeadHunter» предлагает работодателям изменить подход и пойти по пути ИТ-сферы при поиске рабочих, т. е. отойти от классических систем,

гендерных и возрастных стереотипов и доучивать сотрудников уже в процессе работы. Специалисты данной компании отмечают, что расширение параметров поиска может дать больший результат и перспективы развития занятости населения [2].

Очевидно, что без наличия потенциала со стороны рабочих такой подход вряд ли может быть успешно и массово реализован. Поэтому логично, что сегодня помимо профессиональных качеств рабочий должен уметь адаптироваться и обучаться, а также проявлять инициативу и быть ответственным [3]. Все это требует дополнительных ресурсов и амбиций, а значит, становятся чрезвычайно важными акцентирование внимания на данную проблему при подготовке специалистов и рассмотрение максимального количества возможных сценариев решения данной проблемы в части подготовки специалистов для выполнения всех необходимых задач.

Обозначенные выше качества рабочих сегодня в научной литературе именуется soft-компетенциями, и, судя по количеству статей и упоминаний термина в качестве ключевого слова, эта тема является достаточно актуальной. Как пример, Ю. М. Давлетшина, А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова отмечают, что именно soft-компетенции важны не только в профессиональной деятельности, но и в социальной сфере жизнедеятельности [4].

Таким образом, *цель* данной статьи – выделить и обосновать перечень soft-компетенций, необходимых рабочему на современном производстве, руководствуясь личным опытом наставничества, что, в свою очередь, позволит подойти к вопросам организации качественных профессиональных изменений персонала «в соответствии с текущими и стратегическими задачами, планами ввода новых производственных мощностей и объемами производства» [5, с. 23].

О. П. Горьковская с соавторами среди синонимов понятия «soft-компетенции» называют такие, как навыки взаимодействия в коллективе, личностные навыки, навыки планирования, навыки жизнестойкости. Проведя исследование на одном производственном предприятии Санкт-Петербурга, данные авторы выделяют следующие soft-компетенции: командная работа, стрессоустойчивость, инициативность, самоорганизация, работа в неопределенных условиях, переговорные

компетенции, обучаемость, креативность, тайм-менеджмент, умение управлять проектами и процессами, постановка задач, межотраслевая коммуникация, развитие и мотивация других, восприятие критики и обратной связи, критическое мышление, коммуникабельность, делегирование [6].

Другой перечень soft-компетенций предлагают Н. В. Быстрова, А. В. Хижная и Е. Н. Шарыгина. Эти исследователи среди soft-компетенций называют коммуникативные навыки, социальные навыки, навык целеполагания, планирования, тайм-менеджмент, способность к поиску самостоятельных и креативных решений, способность к мгновенной адаптации и стрессоустойчивость, навык решения конфликтных ситуаций, выраженное стремление к личностному росту, желание внести свой вклад в развитие организации. Отдельное внимание авторы уделяют эмоциональному интеллекту, называя следующие компоненты этой системы: самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, навык отношения [7].

Заслуживает внимания и недлинный перечень soft-компетенций работников умственного труда, который в результате исследования выявили А. F. Hendarman и J. H. Tjakraatmadja: самоэффективность, способность к поиску информации, концептуальное мышление [8].

Однако стоит отметить, что в настоящее время soft-компетенции рабочих изучены недостаточно широко, поэтому исследование, описанное в данной статье, в добавление к вышеуказанным целям призвано помочь раскрыть и обосновать необходимый перечень soft-компетенций рабочего, что, в свою очередь, обеспечит с точки зрения производственного процесса эффективное функционирование предприятий. В этом вопросе все не так линейно и нет прямой зависимости, поэтому достаточно неэффективные на первый взгляд причины имеют сильное влияние на общий результат, ведь от того, как сильно люди с утра хотят пойти на работу, зависит весь их дальнейший труд в конечном итоге.

Изучение соответствующей литературы отечественных и зарубежных авторов (поиск проводился по основным ключевым словам; глубина поиска составила 10 лет) дало нам несколько иное представление об основном перечне soft-компетенций, которыми должен обладать каждый компетентный рабочий для нормального обеспечения

производственного процесса. Этими soft-компетенциями являются личная ответственность, мотивация, стрессоустойчивость, гибкость, саморазвитие и коммуникативность (рис. 2).

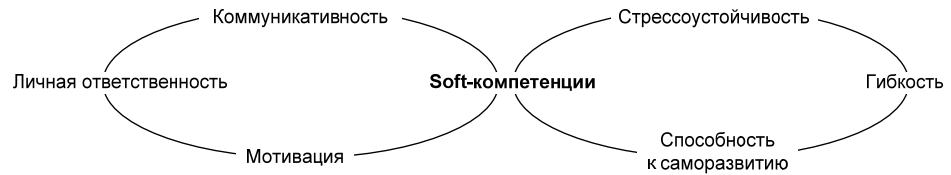


Рис. 2. Soft-компетенции рабочего

Личная ответственность каждого участника рабочего процесса – это серьезная проблема в современном производстве. Несмотря на большое количество работ и разнообразие подходов к изучению ответственности, как считают Е. М. Кочнева и Л. Б. Морозова, основные вопросы (например, особенности генезиса и функционирования профессиональной ответственности в целом) остаются открытыми. Честный подход к работе и к себе с учетом всех технологических особенностей и нюансов производства, а также временных издержек, связанных с исправлением и настройкой оборудования и рабочего пространства, устранение дефектов и замена бракованных изделий без попыток скрыть или утаить информацию от руководства, дабы не получить штраф или выговор и раскрывают понятие ответственности рабочего, поскольку он находится непосредственно в рабочей среде и первым может увидеть и предотвратить возможные проблемы и издержки для предприятия. К сожалению, далеко не каждый рабочий заинтересован в этом (в силу каких-то личных качеств или же идеологических убеждений (а может быть, ему просто лень)). В результате страдают все: от рабочего до генерального директора. Отметим, что подобная проблема актуальна на маленьких частных предприятиях в меньшей степени. На больших же производствах все намного более запущено, что можно связать с переходом к рыночной экономике и со снижением престижа работы на производстве. В связи с этим, по нашему мнению, данная тема актуальна и необходима для анализа. Отметим, что увеличение личной ответственности каждого рабочего уменьшит производственные издержки, количество брака и внеплановые

выходы из строя рабочего оборудования. Необходимость развития данного качества на этапе студенчества обусловлена более высокой вероятностью положительного результата и формированием устойчивой привычки и точки зрения [9].

Далее рассмотрим мотивацию – процесс, побуждающий к формированию целей и к их достижению. Многие воспринимают мотивацию только через финансовое поощрение, но это всего лишь один из возможных вариантов мотивации. В своей статье Е. С. Пискайкина и Соу Геладан говорят о том, что согласно опросу “Gallup” экономика Франции с 2016 г. теряет более 60 млрд евро в год из-за того, что компании не могут удерживать, привлекать и мотивировать своих сотрудников. Такие цифры должны были заинтересовать правительство и создать условия для развития данного направления при подготовке специалистов [10]. Отметим, что рабочие часто не заинтересованы в развитии своих навыков и профессиональном росте по различным причинам (высокая загруженность, другие приоритеты, простая лень). Их устраивает та позиция, которую они занимают сейчас, и замотивировать их совсем не просто, поскольку созданная зона комфорта и количество времени, проведенного за прodelываемой работой, являются достаточно сильными аргументами. Однако отсутствие стимула к развитию и движению может очень сильно отразиться на всем производстве не в позитивном ключе. Получается, что важность формирования и внедрения данного умения в студенчестве может свести к минимуму или же вовсе исключить необходимость дополнительного формирования мотиваций после трудоустройства. При этом, как отмечает В. Д. Сыров, самостоятельная мотивация может покрыть множество других не менее важных для работы качеств, поскольку они тесно связаны с интересом к работе в целом, и мотивация сотрудника занимает там далеко не последнее место [11].

Что касается стрессоустойчивости, то отметим, что стресс является неотъемлемой частью нашей жизни. Мы испытываем его практически ежедневно, поэтому нам необходимо контролировать стрессовые ситуации. В связи с этим формируется понятие стрессоустойчивости каждого человека в зависимости от среды его роста, воспитания и личных особенностей, и это характеризует возможность чело-

века не только вести себя адекватно в критических ситуациях, но и быстро реагировать при возникновении таковых. Нужно понимать, что большинство производственных процессов тесно сопряжено со стрессом и требует от рабочего большого запаса терпения и концентрации, что также будет отражаться на его трудовой деятельности в целом. Всегда нужно помнить о том, что нельзя допускать эмоционального выгорания и перегрузок, которые негативным образом скажутся на работе. Здесь также необходимо отметить важность умения воспринимать критику и работать с ней. И если будут разработаны и будут применяться методики для обучения этой компетенции в образовательных учреждениях, то это поможет сэкономить время и силы будущему работодателю. Таким образом, стрессоустойчивость является определяющим фактором для работы на производстве. Без этого качества все другие не так важны и не могут его перекрыть, только лишь временно сгладить, но в долгосрочной перспективе такие «сглаживающие» приемы не могут быть применены.

Другой важной для рабочего soft-компетенцией является гибкость. К гибкости можно отнести работу в режиме неопределенности и в условиях быстрой смены задач, когда от рабочего требуется быть готовым к изменениям и уметь принимать решения и задействовать дополнительные ресурсы, проявлять смекалку и навыки, которые были получены в процессе работы. Разновидностью гибкости является универсальность рабочего (очень ценное качество, если им не злоупотреблять и оценивать возможные риски). Сюда можно отнести и самоорганизацию в условиях многозадачности, что тоже является полезным как для производства, так и для самого рабочего.

Готовность к саморазвитию – еще одна важная в профессиональной деятельности рабочего soft-компетенция, включающая в себя и профессиональный рост как специалиста, и развитие личных качеств. Отметим, что нельзя как-то структурировать этот раздел, тут все индивидуально, поскольку один человек может отрабатывать мастерство одной операции до идеала, другой же в это время будет пытаться охватить как можно больше операций, которые, по его мнению, важны. Поэтому, думается, необходимо определить направления развития будущих специалистов для достижения большего ре-

зультата в работе. Сегодня нередкой бывает ситуация, когда рабочие могут банально не осознавать важности тех или иных факторов, влияющих на производство, потому что они не знают, что конкретно в этой отрасли является приоритетным, так как каждое направление имеет свои особенности. Поэтому, как справедливо отмечают Ю. В. Безукладникова и И. С. Ковалева, рабочим важно рассказывать (и показывать в форме практических занятий или каких-то других факультативов) как можно больше о предстоящих задачах и вещах, которые действительно будут востребованы в рабочем пространстве [12].

Завершающей soft-компетенцией в указанном перечне является коммуникативность, т. е. определяющий фактор возможностей и потенциала нового рабочего, который будет влиять на дальнейший режим его работы в уже сложившемся коллективе. Вот почему, на наш взгляд, правы S. Fareri, N. Melluso, F. Chiarello и G. Fantoni, которые говорят о том, что в современном цифровом мире все больше внимания уделяется навыкам межличностного общения [13]. У каждого рабочего должно быть четкое представление о том, почему и как он должен взаимодействовать с другими участниками трудового коллектива, в противном случае происходит ошибка на начальном этапе формирования задач, что неизбежно приводит к негативным последствиям. В связи с этим в статье О. П. Горьковской и других исследователей выделяется навык «переговорные компетенции» – умение найти подход к собеседнику и направить разговор в конструктивное русло, стремиться, чтобы каждая сторона была довольна результатом общения, при этом уметь в критической ситуации проявить характер и быть жестким в своей позиции [6]. Также к данной soft-компетенции можно отнести и активную жизненную позицию, и готовность к взаимодействию с другими людьми, что очень важно в современном мире, где живое общение отходит на второй план после виртуального, и это создает дополнительные проблемы между будущим специалистом и работодателем. Однако, к сожалению, сам работодатель может отрицать современные технологии и способы взаимодействия (например, мессенджеры), что будет негативно сказываться на результатах и затормаживать процесс производства. В связи с этим нельзя не отметить

необходимость совершенствоваться не только студентам, но и руководству предприятий, внедряя и адаптируя новые технологии и методы.

Разрыв между школьной программой и обучением в системе среднего профессионального образования или вузе сегодня очень велик, но еще больше разрыв между обучением профильной специальности и реальной работой. Об этом, в частности, говорят В. В. Дубицкий с соавторами, указывая на проблему подготовки квалифицированного, с точки зрения ожиданий и требований работодателей, специалиста и дальнейшего трудоустройства выпускников [14, с. 17]. О несоответствии требованиям рынка труда качества подготовки специалистов именно в части развития soft-компетенций указывают В. В. Доброва и П. Г. Лабзина [15]. В связи с этим представляются очевидными необходимость сокращения такого расстояния и поиск эффективных путей подготовки специалистов в части развития их soft-компетенций, что, в свою очередь, будет способствовать повышению успешности на рынке предприятий, на которые такие специалисты устроятся. Отметим, что в этом должны быть заинтересованы не только руководители отдельно взятых предприятий, а все стейкхолдеры системы профессиональной подготовки кадров по рабочим профессиям.

Анализ универсальных компетенций, закрепленных в качестве результатов освоения профессиональной образовательной программы по любому направлению подготовки, позволил Д. П. Заводчикову, И. В. Осиповой и А. А. Шарову сделать вывод об их идентичности soft-компетенциям, а значит, приоритетной важности формирования в процессе профессиональной подготовки специалистов [16].

Г. Б. Михина и Р. И. Платонова считают важным внедрение в образовательные программы планы развития soft-компетенций не столько на время обучения, сколько при дальнейшем поиске работы и успешном трудоустройстве. Кроме того, исследователи настаивают на том, что даже после трудоустройства специалисту необходимо продолжать развиваться в профессиональном плане, опираясь на заранее спланированную модель. Это поможет ему избегать профессионального застоя и быстрого выгорания на работе. Также они описывают удачный опыт подходов к набору универсальных компетенций библиотеки компетенций WorldSkills Russia, Global Education Futures, Сбербанка

и НИУ «Высшая школа экономики». В результате экспертами этих организаций разработана Целевая модель компетенций 2025, состоящая из трех универсальных навыков [17]:

1. Когнитивные навыки (саморазвитие, управленческие навыки, достижение результатов, решение нестандартных задач, адаптивность).

2. Социально-поведенческие навыки (коммуникация, межличностные навыки, межкультурное взаимодействие).

3. Цифровые навыки (создание систем, управление информацией (на них будут ориентироваться при формировании универсальных компетенций у молодежи)).

Об организации командной работы над проектом во время обучения как эффективной формы развития soft-компетенций (в частности, навыка межличностного общения) свидетельствуют результаты исследования, проведенного А. А. Younis, R. Sunderraman, M. Metzler и А. G. Bourgeois [18].

В заключение следует отметить, что к методам развития soft-компетенций на производстве вполне обоснованно можно отнести формирование устойчивого мнения и продвижения идей посредством реальных результативных примеров, которые благоприятно сказываются на процессе работы и могут успешно применяться в будущем на производстве. Дальнейшее исследование данной проблематики может быть посвящено поиску и реализации возможных вариантов решения поставленных вопросов и адаптации этих решений к конкретным образовательным программам для будущих специалистов, в чем заинтересованы как крупные игроки рынка, так и частные производства.

Список источников

1. Индикаторы образования: 2022: статистический сборник / Н. В. Бондаренко [и др.]. М.: Изд-во Высш. шк. экономики, 2022. 532 с.

2. Идеальный шторм на рынке труда: что делать с дефицитом кадров // Группа компаний HeadHunter: сайт. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/28505/>.

3. Коновалов А. А. Формирование профессионально-специализированных компетенций студентов-бакалавров при реализации компетентностного подхода // Ученые записки Российского государствен-

ного социального университета. 2017. Т. 16, № 2 (141). С. 177–184. <https://doi.org/10.17922/2071-5323-2017-16-2-177-184>.

4. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard-skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9, № 1 (38). URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.

5. Лыжин А. И. Институт наставничества как технология привлечения и подготовки новых рабочих кадров // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2020. № 1 (1) С. 15–24.

6. «Soft-skills»: в поиске универсальных трактовок «гибких» навыков современных работников / О. П. Горьковая [и др.] // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2019. № 4 (53). С. 20–25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-v-poiske-universalnyh-traktovok-gibkih-navykov-sovremennyh-rabotnikov>.

7. Хижная А. В., Быстрова Н. В., Шарыгина Е. Н. Развитие soft-skills («гибких навыков») для успешной карьеры выпускников вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2019. Вып. 65, ч. 2. С. 261–264.

8. Hendarman A. F., Tjakraatmadja J. H. Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2012. Vol. 52. P. 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.439>.

9. Кочнева Е. М., Морозова Л. Б. Профессиональная ответственность как предмет психологических исследований // Вестник Мининского университета. 2016. № 4 (17). С. 30. URL: <https://vestnik.mininiver.ru/jour/article/view/311>.

10. Пискайкина Е. С., Геладан Соу. Оценка мотивационных факторов, влияющих на профессиональную деятельность персонала: признание как элемент мотивации // Эксперт: теория и практика. 2020. № 5 (8). С. 53–57.

11. Сыров В. Д. Мотивационные основы формирования производственного персонала // Наука без границ. 2019. № 4 (32). С. 15–20. URL: <https://nauka-bez-granic.space/%E2%84%96-4-32-2019/>.

12. Ковалева И. С., Безукладникова Ю. В. Компетенции мастера производственного обучения с точки зрения производства // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2021. № 2 (5). С. 97–103. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-97-103>.

13. SkillNER: Mining and mapping soft skills from any text / S. Fareri [et al.] // *Expert Systems with Applications*. 2021. Vol. 184. P. 115544. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2021.115544>.

14. Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Кислов А. Г. К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2021. № 3 (46). С. 6–20. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.001>.

15. Доброва В. В., Лабзина П. Г. Оптимизация развития гибких навыков инженерных кадров: опыт стран Европейского Союза // *Вестник Костромского государственного университета. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика*. 2020. Т. 26, № 2. С. 238–243. <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2020-26-2-238-243>.

16. Шаров А. А., Заводчиков Д. П., Осипова И. В. Soft-компетенции как результат подготовки педагогов профессионального образования // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2021. № 2 (5) С. 82–90. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-82-90>.

17. Платонова Р. И., Михина Г. Б. Актуальность soft skills в профессиональном плане будущих специалистов // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2018. Т. 7, № 4 (25). С. 177–181.

18. Developing parallel programming and soft skills: A project based learning approach / A. A. Younis [et al.] // *Journal of Parallel and Distributed Computing*. 2021. Vol. 158. P. 151–163. <https://doi.org/10.1016/j.jpdc.2021.07.015>.

Статья поступила в редакцию 18.03.2022; одобрена после рецензирования 26.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 18.03.2022; approved after reviewing 26.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.