

SOFT SKILLS ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА СКЛАДОВА ЯКІСНОЇ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ З ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА

SOFT SKILLS AS A DETERMINING COMPONENT OF QUALITY PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE BACHELORS IN BUSINESS ECONOMICS

У статті проаналізовано розвиток «soft skills» у майбутніх бакалаврів з економіки підприємства як підґрунтя для їх успішного працевлаштування у майбутньому. Питання формування «soft skills» у здобувачів вищої освіти актуалізується в останні кілька десятиліть в контексті зростаючого попиту на ринку праці. Тенденції розвитку вищої освіти в нашій країні також дозволяють констатувати зростання важливості цього питання. Мета статті – обґрунтувати актуальність опанування майбутніми бакалаврами з економіки підприємства «soft skills» як важливої складової їхньої якісної фахової підготовки.

В статті здійснено дефініцію понять «hard skills» та «soft skills». Наведена їх порівняльна характеристика. Розглянуто класифікації «soft skills» за сферою застосування (особистісні, методологічні й соціальні) та за затребуваністю на ринку праці. На основі аналізу комплексних європейських та українських досліджень проаналізовано роль специфічних характеристик кожного покоління молоді у формуванні «soft skills». Обґрунтовано актуальність здобуття здобувачами освіти з економіки підприємства «soft skills», запропоновано класифікацію «м'яких» навичок, таких як: комунікація, цілеспрямованість, креативність, вміння працювати в команді, критичне мислення, лідерство, вміння дотримуватися дедлайнів, відповідальність, дисциплінованість та механізми їх опанування. Існування вітчизняних підприємств в контексті майбутнього післявоєнного відновлення економіки, та її подальшого інноваційного зростання, заснованого на знаннях, базується на розвитку особистісного інтелектуального потенціалу. За таких умов «soft skills» стає не тільки трендом, але й функціональним інструментом, що забезпечує продуктивну взаємодію людини з соціумом, її успішну професійну, особистісну самореалізацію та конкурентоспроможність на ринку праці.

Ключові слова: soft skills: м'які навички, hard skills: тверді навички, підприємницькі навички, бакалаври з економіки підприємства.

The article analyzes the development of «soft skills» among future bachelors in business economics as a basis for their successful employment in the future. The question of the formation of «soft skills» among students of higher education has become relevant in the last few decades in the context of growing demand on the labor market. Trends in the development of higher education in our country also allow us to state the growing importance of this issue. The purpose of the article is to substantiate the relevance of mastering «soft skills» by future bachelors in business economics as an important component of their high-quality professional training. The article defines the concepts of «hard skills» and «soft skills». Their comparative characteristics are given. The classification of «soft skills» by scope of application (personal, methodological and social) and by demand on the labor market is considered. Based on the analysis of complex European and Ukrainian studies, the role of specific characteristics of each generation of youth in the formation of «soft skills» was analyzed. The relevance of acquiring «soft skills» by students of education in the economy of the enterprise is substantiated, the classification of «soft» skills is proposed, such as: communication, purposefulness, creativity, the ability to work in a team, critical thinking, leadership, the ability to meet deadlines, responsibility, discipline and mechanisms their mastery. The existence of domestic enterprises in the context of the future post-war recovery of the economy, and its further innovative growth based on knowledge, is based on the development of personal intellectual potential. Under such conditions, «soft skills» become not only a trend, but also a functional tool that ensures the productive interaction of a person with society, his successful professional and personal self-realization and competitiveness in the labor market.

Key words: soft skills, hard skills: hard skills, entrepreneurial studies, bachelors in business economics.

УДК 378:004

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/69.2.30>

Середіна І.А.,

Ph.D,

завідувач навчальної лабораторії кафедри філософії та педагогіки Національного транспортного університету

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Перший курс підприємництва в Гарвардській школі бізнесу у 1947 році запропонував Майлс Мейс. Відтоді важливою академічною та викладацькою сферою в університетах всього світу стало підприємництво [13]. Це призвело до великої різноманітності освітніх цілей, методів навчання та підходів до оцінювання, а також до швидкого зростання кількості курсів з підприємництва [22].

В науковому середовищі не існує узгодженого визначення терміну «підприємницька освіта». Терміни підприємницька освіта, підприємницька компетентність та підприємницькі навички часто використовуються як синоніми [22]. З цієї причини

К. Еркіля запропонувала узагальнюючий термін «підприємницька освіта», який охоплює як підприємницькі навички так і підприємницьку освіту [18].

Підприємницька освіта – це «процес надання людям здатності розпізнавати комерційні можливості та розуміння, самооцінки, знань і навичок, щоб діяти з ними» [17]. Інші автори все ще дотримуються терміну «підприємницьке навчання» та вважають за мету підготовку здобувачів до підприємницької практики та розвитку їхніх знань, навичок та ставлень [22]. Підкреслимо, що, згідно з Рекомендацією Європейського Парламенту та Ради від 18 грудня 2006 року, знання, навички та ставлення вважаються ключовими компонентами

компетентності [4, с. 13]. Отже, підприємницька освіта спрямована на підготовку здобувачів освіти до підприємницької практики та розвитку підприємницьких компетенцій [19].

Через різноманітність у визначеннях і підходах, наукова література та освітянська практика демонструють певну плутанину щодо того, що слід викладати в академічних курсах підприємництва, та які компетентності необхідно формувати.

Поняття «soft skills» вживається американськими та німецькими науковцями в галузі управління з 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).

Наразі в джерельній базі сучасної професійної освіти немає чіткого визначення терміну «soft skills (м'які навички)». У зарубіжних виданнях існує велика кількість моделей «м'яких навичок». Зокрема, шведський дослідник А. Берглунд зазначає, що для досягнення ефективних професійних результатів необхідні такі «м'які навички»: розуміння професійної та етичної відповідальності за рішення; здатність критично рефлексувати на прийняті рішення; навички управління людськими ресурсами та самоорганізація, здатність працювати в різних дисциплінах і займати керівні посади в мультикультурних командах, розуміти важливість навчання впродовж життя, володіти навичками аргументації та професійного спілкування, а також уміння працювати в мультидисциплінарних командах [9]. Американський експерт з ринку праці Ю. Кателлі вважає, що складовими «м'яких навичок» є професійне спілкування, робота в команді, навчання впродовж життя, підприємницькі здібності та лідерство [11].

Чим краще освітяни можуть ідентифікувати та визначати кваліфікаційні цілі та цілі навчання підприємницької освіти, тим ефективніші освітні програми вони зможуть запропонувати здобувачам освіти.

Ключовим елементом педагогіки, який може допомогти педагогам прояснити та зрозуміти цілі освіти, є поняття компетентності. Існують різні визначення та використання слова «компетентність» у контексті педагогіки, підприємницької освіти та освітньої політики в цілому, тому в кожному конкретному випадку він потребує концептуального уточнення. Крім того, важливо визначити, які конкретні компетентності вважаються важливими в підприємницькій освіті, щоб створити міцну основу для розробки та впровадження якісних

навчальних курсів та освітніх програм. Чітке усвідомлення специфіки підприємницьких компетентностей допоможе педагогам у виборі змісту, визначенні результатів навчання, розробці дизайну навчання та відповідних методів моніторингу та оцінювання.

Презметом даної розвідки є «soft skills» як система навичок майбутніх бакалаврів з економіки підприємства.

Мета статті – обґрунтувати актуальність опанування майбутніми бакалаврами з економіки підприємства «soft skills» як важливої складової якісної професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу. Сучасний розвиток економіки збільшує попит на «м'які навички» серед випускників закладів вищої освіти економічної спеціалізації. «М'які навички» дозволяють людині застосовувати набуті знання та вміння для досягнення поставлених цілей практично у всіх сферах суспільної взаємодії.

Вектор розвитку цього ринку спрямований на розвиток особистого інтелектуального потенціалу, навичок міжособистісного спілкування, конкурентоспроможності на ринку праці. Це пов'язано з тим, що основною конкурентною перевагою у сучасних фахівців є наявність «soft skills», але незалежно від професійної кваліфікації персонал підприємства повинен володіти високим коефіцієнтом «soft skills», які забезпечують 85% кар'єрного зростання [23].

Згідно з останніми дослідженнями ринку праці, інтерес стейкхолдерів до феномену «soft skills» зростає, оскільки наразі вони складають до 93% професійних навичок конкурентоздатного фахівця в підприємстві. Тому реалії сучасності в контексті переходу до нових освітніх парадигм та інноваційних методів викладання вимагають концептуального підходу до формування підприємницьких здібностей в закладах вищої освіти.

Підкреслимо, що в контексті нової освітньої парадигми держави-члени Європейського союзу прийняли низку документів, спрямованих на запровадження єдиної класифікації «soft skills» для європейського економічного регіону. У контексті нової політики та функціонування її інститутів у 2017 році була офіційно прийнята класифікація ESCO (Європейські навички, компетенції, кваліфікації і види занять), яка включає тисячу триста вісімдесят чотири навички, затребувані ринком праці [12].

Це навички, пов'язані з комунікацією, креативністю та управлінням, які визначають ефективність мислення фахівця. Аналогічні тенденції в кадровій політиці відзначаються в Австралії, Північній Америці, багатьох країнах, що розвиваються. Університет Фенікса (UOPX) в США, зокрема, на основі методології передбачення розробив прогноз щодо розвитку затребуваних навичок на ринку праці [15].

Проблема формування м'яких навичок є досить новою для українських науковців. Так, К. Коваль [5, с. 163–165], І. Гарбузюк [1, с. 50–53] визначає концептуальні засади освітніх практик, що базуються на життєвих компетентностях. Н. Длугунович [2, с. 240–241] досліджує «soft skills» як необхідну складову підготовки ІТ-фахівців. Ю. Дроздова та О. Дубініна вивчають концептуальні підходи до визначення «soft skills» у сучасних освітніх та професійних моделях [3]. С. Наход простежує значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій [6, с. 132–134].

«Soft skills» розглядають як доповнення до «hard skills», тобто «професійних навичок, що забезпечують виконання фахових завдань» [8]. Варто врахувати, що «soft skills» є збірним терміном, що посилається на різні варіанти поведінки, які допомагають людям в роботі, а також успішної соціалізації. 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.

Спробуємо розібратися що таке «hard і soft skills»? Вперше ці терміни застосували в військовій підготовці США в середині 60-х років ХХ століття. Завдяки такому розмежуванню вмін та знань командує намагалися підвищити рівень підготовки військовослужбовців. Досвід виявився гідним уваги, і поступово практика оцінювання військовослужбовців розповсюдилася на інші галузі. До нас в Україну практика оцінювання професійних навичок у сучасному сенсі прийшла не так давно. Однак саме вона стала надійним помічником працевлаштування в оцінюванні потенціалу кандидата на роботу (фахівця).

Hard skills (англ. «жорсткі» або «тверді» навички) – те, що можна вивчити і що можна протестувати. Тобто будь-яку навичку можна оцінити об'єктивно. Прикладами hard skills є знання мов програмування, вміння швидко друкувати, математичні обчислення, володіння іноземними мовами.

Soft skills (англ. «м'які», або «гнучкі» навички) – компетентності універсальні, у закладах вищої освіти та школах ними не опікуються, а виміряти їх набагато важче. Оцінити їх в конкретних показниках вкрай складно, однак розвинути – реально. Найчастіше ступінь прояву залежить від типу особистості, особливостей характеру, темпераменту. До них найчастіше відносять комунікабельність, здатність працювати в умовах форс-мажору, схильність до командної роботи. Тобто – це ситуативні вміння, знання, риси характеру, які можуть застосовуватись в будь-якій роботі. Вони допомагають не стільки бути високим фахівцем, скільки будувати кар'єру та сформувати власну репутацію. Для отримання

«soft skills» не існує інструкцій, курсів. Вони формуються під впливом виховання й життєвого досвіду, протягом життя.

Найчастішими та найзатребуванішими гнучкими компетентностями є: вміння працювати в команді, критичне мислення, лідерство, креативність, вміння дотримуватися дедлайни, відповідальність та дисциплінованість. Ці навички потрібні в будь-якій сфері, однак для їх розвитку необхідно більше часу та терпіння.

Досліджуючи сутність «soft skills», переважна більшість дослідників акцентує увагу на здатності людини до міжособистісних взаємодій і її особистісних характеристиках, при цьому навички є «соціологічним терміном, що відноситься до коефіцієнта емоційного інтелекту людини; набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність і оптимізм» [21].

Комплексне масштабне дослідження із залученням експертів, проведене в рамках програми ЄС «Безперервне навчання Еразмус» [20], дало змогу виділити три групи навичок з двадцяти двох навичок: особистісні, методологічні та соціальні.

Аналітики Всесвітнього економічного форуму склали прогноз, в якому визначили десять ключових компетенцій, які будуть затребувані в найближчому майбутньому. Серед них найбільш значимими є: аналітичне мислення та здатність до інновацій; техніка активного навчання; креативність, оригінальність та ініціативність; вміння проєктувати технології та програмувати; аналітичні здібності та критичне мислення; здатність вирішувати складні проблеми; лідерство та соціальний вплив; емоційний інтелект; розумність, здатність вирішувати складні проблеми; навички системного аналізу та оцінки [23]. Розвідки 2022 р. дають змогу стверджувати, що в світі скоротилося 75 млн. робочих місць внаслідок автоматизації, 54% працівників підприємств у світі змушені пройти перенавчання для того, щоб бути конкурентоздатними та затребуваними на ринку праці, не дивлячись на те що нові спеціальності зросли на 27%. Провідні компанії України провели дослідження менеджерів з персоналу, яке дозволяє нам виявити якості, якими повинні володіти претенденти на вітчизняні та зарубіжні посади, це: здатність вирішувати складні завдання в контексті цифровізації, комунікабельність, оцінки та прийняття рішень соціально-економічних відносин; інтеракція та перцепція, ведення переговорів.

Жеремі Ламрі у книзі «Навички ХХІ-го століття» пропонує інше групування, яке він пояснює тим, що «кількість і структура навичок ХХІ-го століття змінюється відповідно до моделей, які існують у світі. Згідно з програмою освітнього альянсу «Партнерство з навчання у ХХІ столітті», яка досліджувала формулу «Чотириох «К»», саме ці знання та вміння

будуть необхідними в майбутньому: креативність, критичне мислення, кооперація та комунікативні навички. Насправді, це ті навички, які дозволяють вирішувати складні проблеми, колективно знаходити найкращі рішення» [16].

У 1991 році вийшла у світ книга американських дослідників Н. Хоува та В. Штрауса «Покоління» її основна думка полягає у тому, що кожні 20–25 років у світі відбувається зміна поколінь. Людей всередині одного покоління об'єднують спільні цінності, особливості поведінки, звички та навички [14].

Такими схожими між собою, люди однієї вікової групи стають через світові історичні події, під час яких вони дорослішали. Незалежно від країни народження, покоління одночасно проживає наслідки війни або економічну кризу. Простими словами, поведінка поточного покоління – наслідок того, як «передало спадщину» попереднє. З цього зрозуміло, що історичний контекст народження та дитинства відіграє велику роль у формуванні м'яких навичок:

– покоління «бебі-бумерів» (назва покоління пішла завдяки спалаху народжуваності (буму) після Другої світової війни) було побудовано навколо сімейних і традиційних цінностей. Вони цінують міжособистісні стосунки більше, ніж технології. Часто ідеалістичні та лояльні до своєї компанії, поважають ієрархію;

– покоління «ікс» (невідомість. «невідомим» називають покоління, народжене за часів перебування у 1961–1981 рр.) виросло в часи економічної кризи та зростання безробіття. Представники цього покоління цінують безпеку роботи, люблять навчатися та розвиватися. Їх вирізняє динамічність і змагальний, навіть індивідуалістичний дух;

– покоління «ігрек або міленіали» (народжені між 1981 і 2004 роками), розвивалося одночасно з Інтернетом. Любить новинки, творчість і самостійність у роботі. Вони більш емансиповані, більш вимогливі і часто критичні до стейкхолдерів;

– покоління «зумери», центеніали (народжені після 2005–2011 рр.) з самого народження занурено в цифрові технології та виросло в епоху соціальних мереж. Вони хочуть зробити свій внесок у кращий світ, наділені передчасно розвиненим підприємницьким духом, ближчі до міленіалів у своєму пошуку сенсу та спразі досвіду. Ці «цифрові тубільці», які все ще формуються, мають тверді переконання, зокрема щодо захисту навколишнього середовища;

– деякі дослідники вже виділяють покоління альфа (2011–2025 рр.). Очікується що до 2025 року вони стануть найбагатшим, найосвіченішим і технологічно найграмотнішим поколінням в історії. Вони будуть просто вимагати інтерактивної і персоналізованої програми та методів

освіти. Згідно з світовими трендами, ці діти все більше будуть вибирати онлайн-навчання. Нове покоління з легкістю спілкується з людьми з інших країн. Діти покоління альфа з дитинства відчувають відсутність кордонів: географічних, соціальних. Це робить їх мислення більш вільним, незалежним – представники не бачать перешкод на шляху до мети.

Якою б не була сітка аналізу, усі експерти погоджуються щодо зростаючої важливості навичок м'якого спілкування для розвитку в сучасному професійному світі в усіх сферах діяльності. Саме вони, маючи однаковий рівень технічної компетентності, роблять різницю між двома кандидатами, будь то наймання чи підвищення.

Результати спільного дослідження фонду Карнегі Мелона і Стенфордського дослідницького інституту вказують, що успіх управлінців в компаніях зі списку «Fortune 500» на 75% залежить від «soft skills», тоді як «hard skills» займають лише 25%. Зрозумілим є те, що «м'які» навички впливають на розвиток кар'єри. Можна до автоматизму відточити написання програмних кодів, але тільки вміння взаємодіяти в соціальному середовищі, допоможе такому програмісту стати керівником компанії з продажу програмного забезпечення [7].

Висновки. На основі проведеного аналізу визначень та понятійного апарату професійного навчання можна стверджувати, що «hard skills» для майбутніх бакалаврів з економіки підприємства – це професійні знання, вміння та навички використання сучасного інструментарію управління економічною діяльністю загалом та виконання окремих функціональних завдань у різних сферах професійної реалізації. А «soft skills» – сукупність навичок та особистих характеристик, володіння якими призводить до досягнення професійного успіху та успішної кар'єрної самореалізації. Тобто володіння м'якими навичками дозволяє якомога ефективніше реалізовувати свої здібності та знання в професії.

Існування вітчизняних підприємств в контексті майбутнього післявоєнного відновлення економіки, та її подальшого інноваційного зростання, заснованого на знаннях, базується на розвитку особистісного інтелектуального потенціалу. За таких умов «soft skills» стає не тільки трендом, але й функціональним інструментом, що забезпечує продуктивну взаємодію людини з соціумом, її успішну професійну та особистісну самореалізацію.

Перспективи подальших розвідок вбачаємо в залученні здобувачів освіти до анкетування з метою виявлення глибини формування «soft skills» на основі вибіркової дисципліни «Підприємницька компетентність сучасного економіста».

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гарбузюк І. В. Conceptual and categorical analysis of adolescent education based on the development of life skills. Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: *матеріали звіт. наук.-практ. конф. Ін-ту проблем виховання НАПН України НАІР*, м. Івано-Франківськ, Україна. 2019. С. 49–54.
2. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 6 (219). С. 2392242.
3. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «soft skills» у сучасних освітніх та професійних моделях. «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». Київ.: Київський Національний торговельно-економічний університет, 2020. С. 31–34.
4. ЄС 2006, с. 13. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_966#Text.
5. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.
6. Наход С. А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціально-педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи, 2018. № 63. С. 131–135.
7. Освітній хаб міста Києва. URL: <https://eduhub.in.ua/news/shcho-take-hard-skills-i-soft-skills-yak-nasocinyuye-robotodavec>.
8. Arkansas Department of Education, 2007. Dostupno: https://dese.ade.arkansas.gov/Files/20201230121742_Home%20School%20Report%202007-2008.pdf.
9. Berglund A., Heintz F. Integrating Soft Skills into Engineering Education for Increased Student Throughput and more Professional Engineers. / Aseel Berglund, Fredrik Heintz. LTHs 8: Pedagogiska Inspirations konferens, 17 December, Linköping University, Sweden, 2014. Dostupno: https://www.researchgate.net/publication/301443638_Integrating_Soft_Skills_into_Engineering_Education_for_Increased_Student_Throughput_and_more_Professional_Engineers
10. Caroline Vène, Dostupno: <https://groupe-tf1.fr/fr/content/caroline-vene-0>.
11. Cately Y. M. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum. *Synergy*, №. 6 (1). 2010. P. 41–56. Dostupno: <http://synergy.ase.ro/issues/2010-vol6-no1/07-raising-stakeholdersawareness-ofthe-need-for-soft-skills-in-the-tertiary-engineering-education-curriculum.pdf>
12. ESCO Handbook, 2017, p 72 Dostupno: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce3a7e56-de27-11e7-a506-01aa75ed71a1/language-en>
13. Gartner and Vesper, Experiments in entrepreneurship education: Successes and failures; *Journal of Business Venturing* 9(3) 1994. P. 179–187.
14. Howe, N. Strauss, W. 1991. Generation. Dostupno: https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_Штрауса-Гоува.
15. IFTF, 2011. Dostupno: <https://www.iftf.org/our-work/global-landscape/ten-year-forecast/2011-ten-year-forecast/2011-map-of-the-decade/>
16. Jérémy Lamri, Dostupno: <https://www.oneyoungworld.com/ambassador-projects/jeremy-lamri>
17. Jones and English, 2004. p. 416 Dostupno: https://www.researchgate.net/publication/235315028_A_contemporary_approach_to_entrepreneurship_education
18. Kristiina Erkkilä Entrepreneurial Education, *Mapping the Debates in the United States, the United Kingdom and Finland*. 2000. Dostupno: https://books.google.com.ua/books/about/Entrepreneurial_Education.html?id=OKPvtIgN0tcC&redir_esc=y
19. Lackéus, M. Entrepreneurship in Education – What, Why, When, How. *Trento, Italy: Background paper for OECD-LEED*. 2015.
20. Lifelong Learning Erasmus. Dostupno: <https://llplatform.eu/policy-areas/funding-of-education/erasmus/>
21. Parsons, T. Definition: Soft skills. Dostupno: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills>.
22. Samwel Mwasalwiba (Путцєр). Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators, *Education + Training*, 2010. P. 20–47.
23. The World Economic Forum. Dostupno: <https://www.wef.org.in/#>.
24. Watts, M., Watts, R. «Developing soft skills in students», 2008. Dostupno: http://108.cgpublisher.com/proposals/64/index_html.