

Фендьо Олена 

кандидат технічних наук,
Національний авіаційний університет,
м. Київ, Україна

SOFT SKILLS: ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ГНУЧКИХ МЕТАНАВИЧОК ФАХІВЦІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ

***Анотація.** У статті розглянуто основні вимоги, які ставляться сучасним ринком праці до рівня компетентності фахівців сфери управління, а також проаналізовано сутність і зміст понять професіоналізм, компетентність, професійна компетентність, «soft skills», «hard skills», на основі чого систематизовано перелік основних компонентів так званих «жорстких» і «м'яких» навичок, визначено способи їх формування під час підготовки здобувачів вищої освіти у галузі управління та адміністрування.*

***Ключові слова:** «soft skills», «hard skills», професіоналізм, компетентність, професійна компетентність, управління.*

***Annotation.** The article considers the main requirements of the modern labor market to the level of competence of management professionals, as well as analyzes the essence and content of professionalism, competence, professional competence, «soft skills», «hard skills», based on which the list of key components «hard» and «soft» skills, identified ways to develop them during the training of higher education in the field of management and administration.*

***Key words:** «soft skills», «hard skills», competence, professional competence, management.*

Неухильні зміни в системі державного управління, які пов'язані з необхідністю покращення позицій нашої держави у світових рейтингах конкурентоспроможності, а також динамічні інноваційні трансформації на

сучасному етапі суспільного розвитку, зумовлюють зростаючі вимоги до рівня компетентності фахівців сфери управління.

Сучасні вимоги до апарату управління, як зазначає Т. Новаченко, це «... передусім вимоги до його кадрів, від яких очікують глибоких спеціальних знань, здатності забезпечити предметність, конкретність і оперативність в управлінському процесі» [1, с. 59].

Узагальнений перелік функцій керівників та управлінців, який відображає структуру і специфіку їхньої професійної діяльності, включає такі складові як: проектування місії, мети і завдань установи; постановку цілей і їх послідовну конкретизацію у завданнях; управління командою та ресурсами, необхідними для досягнення цілей; забезпечення необхідного рівня взаємодії між працівниками та підрозділами; мотивація суб'єктів і об'єктів управління; контроль процесів у зовнішньому і внутрішньому середовищі організацій.

Відтак, основним завданням кадрової політики держави на всіх рівнях управління є якісне укомплектування керівними кадрами установ та організацій, а основними критеріями відбору виступають «професіоналізм», «професійна компетентність», «професійна майстерність» управлінців.

Професіоналізм, як зазначає Т. Новаченко, представляє собою «ступінь оволодіння професійними навичками, глибинами професії, що є результатом цілеспрямованого, цілісного розвитку особистості, поєднання ефективності виховного впливу, природних задатків, освіти» [1, с. 56]. Серед професійних навичок фахівців сфери управління основними є здатність визначати найприйнятніші напрями та способи реалізації поставлених цілей, завдань, покладених повноважень та відповідальності, з урахуванням реальних можливостей і умов та подальшим перетворенням їх у необхідні дії [1, с. 53-54].

Критерієм професіоналізму фахівців сфери управління є їх «компетентність» (з лат. *competentis* – «відповідний», «здібний»), яка згідно з О.І. Ляшенко визначається як «рівень володіння певною сукупністю компетенцій і готовність застосовувати їх для успішної діяльності за певних

обставин (виконання професійних завдань, здатність до навчання, соціальні відносини та ін.)» [2, с. 9].

У Положенні про систему професійного навчання державних службовців? «професійне компетентність» визначено як «здатність учасника професійного навчання в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку» [3]. Також професійна компетентність є «сукупністю ключових, операційних й інтелектуально-професійних складових державного службовця» [4, с. 4].

Необхідно зазначити, що обрання фахівців для подальшої професійної діяльності у галузі управління та адміністрування ґрунтується на їх відповідності двом основним критеріям – наявності «hard skills» та «soft skills» [5; 6; 7].

Відтак, професіоналізм, професійна компетентність, професійні знання, вміння та навички є складовими «hard skills» або так званих «жорстких», «спеціальних» навичок, які є вузькоспеціалізованими і входять у перелік вимог, що містяться в посадових інструкціях. Залежно від сфери діяльності організації, «hard skills» можуть суттєво різнитися та потребувати спеціальних фахових знань та вмінь з конкретної галузі для вирішення типових професійних завдань, характерних для даного виду діяльності.

На відміну від «hard skills», навички «soft skills», які ще часто називають «м'якими», «гнучкими», «особистісними» або «уніфікованими» навичками, – це особистісні якості працівника, які підвищують ефективність його роботи, дозволяють гармонійно взаємодіяти з членами колективу, дають змогу бути успішним і професійно затребуваним у будь якій галузі.

Як зазначає К.О. Коваль, «soft skills» складно виміряти, а тому їх оцінка носить суб'єктивний характер (чесність, ініціативність, працелюбність, здатність до навчання, творчі здібності тощо) [8].

У праці Н.А. Длугунович зазначено, що «soft skills» – це навички і характеристики, прояв яких складно відстежити та наочно продемонструвати і до них відносяться: особиста ефективність, комунікативні навички, управлінські навички, стратегічні навички [9].

Виконання фахівцями у галузі управління та адміністрування своїх професійних обов'язків із високою продуктивністю можливе лише за умови доповнення «hard skills» навичками «soft skills». Науковець Р. Стогділл вказує на «взаємозв'язок ефективного керівництва з інтелігентністю, освіченістю, надійністю, відповідальністю, участю у суспільному житті та соціально-економічним статусом» [1, с. 48]. Підтвердження цієї думки знаходимо у Г. Купца, який зазначає, що «успішний керівник має володіти вираженими розумовими здібностями, здатністю до логічного аналізу, має бажання керувати, бути товаришким та чесним» [1, с. 48].

Розглянемо принципи формування та розвитку «soft skills» у здобувачів вищої освіти у галузі управління та адміністрування, що навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління проектами», спираючись на специфіку їх подальшої професійної діяльності.

Визначимо основні фахові компетентності здобувачів вищої освіти, що належать до категорії «hard skills»:

1. Здатність використовувати поглиблені теоретичні і фундаментальні знання у галузі управління проектами для розроблення інноваційних продуктів і систем;

2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальший напрямки розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

3. Здатність здійснювати управління проектами на всіх стадіях проектного циклу, приймати ефективні рішення щодо їх ресурсного та організаційного забезпечення;

4. Здатність моделювати складні системи, досліджувати їх шляхом декомпозиції для відбору проектних альтернатив;

5. Здатність формулювати, аналізувати і синтезувати рішення щодо управління змістом, часом, вартістю і якістю проектів і програм;

6. Здатність застосовувати програмні засоби та проектні інструменти для управління ресурсами проектно-орієнтованої організації;

7. Здатність здійснювати комплексне планування проектів і програм з метою досягнення сталого розвитку організацій;

8. Здатність управляти закупівлями проекту чи програми.

Необхідно зазначити, що специфіка професійної діяльності фахівців у галузі управління та адміністрування за освітньо-професійною програмою «Управління проектами» полягає в тому, щоб здійснювати управління проектною діяльністю для успішного завершення проектів та програм, ідентифікувати та розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері проектного менеджменту, ефективно планувати і реалізовувати проекти та програми, генерувати нові знання та інноваційні ідеї враховуючи сучасні потреби, тенденції розвитку організацій у авіаційно-космічній галузі, інших галузях, науці, освіті, урядуванні, соціальній сфері на засадах оволодіння системою компетентностей.

Таким чином, серед основних компонентів «soft skills», які дозволяють бути успішними незалежно від організації та її специфіки діяльності, у здобувачів вищої освіти в галузі управління та адміністрування є наступні:

1. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

2. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

3. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

4. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;

5. Здатність використовувати гнучкий спосіб мислення для виділення, розуміння й розв'язування проблем і задач з ініціювання проектів і програм;

6. Здатність управляти комунікаціями проекту чи програми, зацікавленими сторонами проекту;

7. Здатність співпрацювати з колегами з управління проектами і програмами та зовнішнім оточенням проекту чи програми щодо наукових досягнень, проектних розробок, здатність робити звіти;

8. Здатність формулювати нові гіпотези і задачі (створюючи презентації, або представляючи звіти) в предметній області та в управлінні проектами, вибирати належні напрями і відповідні методи для їхнього розв'язування.

У процесі підготовки фахівців у галузі управління та адміністрування є низка навчальних дисциплін, при вивченні яких здобувачі вищої освіти можуть розвивати «soft skills», зокрема: ділова іноземна мова; техніка адміністративної діяльності; стратегічне управління; управління програмами та портфелями проєктів; Soft-skills при плануванні інвестиційної діяльності та ін.

Навчальний процес за освітньо-професійною програмою «Управління проектами» дозволяє сформувати та розвинути такі гнучкі метанавички здобувачів вищої освіти як:

1. Особистісна динаміка (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, висока мотивація);

2. Компетентність в області міжособистісних відносин (контактність, об'єктивна самооцінка, емпатія);

3. Прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримання статусу, схильність до систематизації, ініціативність);

4. Стресостійкість та витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції);

5. Критичне та рефлексивне мислення, лідерські якості, уміння працювати в команді;

6. Навички використання сучасних цифрових технологій.

Ключовими індикаторами «soft skills» у фахівців у галузі управління та адміністрування є наступні:

– особиста ефективність – досягнення поставленої цілі, тайм-менеджмент, стресостійкість, креативність, аналітичне мислення;

– комунікативні навички – робота в команді, ефективна комунікація, міжособистісне спілкування, управління конфліктами;

– управлінські навички – мотивація членів команди до спільної діяльності, прийняття управлінських рішень, вміння сформувати команду, розвиток лідерських якостей, формальне та неформальне керівництво, ефективна командна взаємодія;

– стратегічні навички – прийняття стратегічних рішень, стратегічне планування, робота в умовах ризику, вміння делегувати повноваження;

– навички управління інформацією – критичне мислення, вміння аналізувати інформацію, навчання впродовж життя [10].

Окрім безпосередньо навчального процесу, здобувачі вищої освіти мають змогу формувати і розвивати «soft skills» під час спілкування з науково-педагогічними працівниками кафедр, адміністрацією Національного авіаційного університету, стейкхолдерами, приймаючи активну участь у роботі студентського самоврядування, студентського наукового товариства, долучаючись до різноманітних молодіжних ініціатив, розробляючи та впроваджуючи індивідуальні проекти. Спільно з представниками цих організацій здобувачі вищої освіти організують і беруть участь у ярмарках вакансій, днях Відкритих дверей, наукових конференціях (щорічна конференція молодих учених і студентів «Політ. Сучасні проблеми науки», щорічна Міжнародна науково-технічна конференція «АВІА»), різноманітних круглих столів.

Професійна підготовка здобувачів вищої освіти у галузі управління та адміністрування, а також розвиток і напрацювання «soft skills» є запорукою формування конкурентоспроможних на ринку праці молодих фахівців, які володітимуть необхідними для працедавців управлінськими, стратегічними та комунікативними навичками, умінням працювати в команді, бути

вмотивованими, стресостійкими, креативними, цілеспрямованими та самомотивованими.

Список використаних джерел

1. Новаченко Т.В. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід: навч.-метод. матеріали. Уклад. Н. В. Ясько. Київ: НАДУ, 2013. 96 с.

2. Ляшенко О.І. Тестові технології оцінювання ключових і предметних компетентностей учнів основної і старшої школи, О.І. Ляшенко, Ю.О. Жук, Ред. Київ, Україна, 2014.

3. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF>.

4. Ларіна Н.Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів. Київ, Україна: НАДУ, 2013. 52 с.

5. Ситник Н. І. Управління персоналом : навч. посіб. Кив: фірма «Інкос», 2009. 472 с.

6. Європейський словник навичок та компетенцій. DISCO European Dictionary of Skills and Competences. URL: http://disco-tools.eu/disco2_portal/.

7. Діденко Ж. Формування м'яких навичок («soft skills») на заняттях англійської мови. Актуальні питання гуманітарних наук. Вип 35, том 2, 2021. С. 266-271.

8. Коваль К.О. Розвиток «Soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2015. № 2. С. 162-167.

9. Длугунович Н.А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. Вісник Хмельницького національного університету. 2014. № 6. С. 239-242.

10. Глазунова О.Г., Волошина Т.В., Корольчук В.І. Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. Відкрите освітнє середовище сучасного університету. Спецвипуск «Нові педагогічні підходи в steam освіті». 2019. С. 93-106.