

ЗНАЧЕНИЕ SOFT-SKILLS В ОЦЕНКЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Е. А. Копылова

*Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Белорусско-Российский университет», г. Могилев, Республика Беларусь*

В XXI в. в условиях инновационного развития рынка труда характерно наличие динамично изменяющихся требований к качеству профессиональной подготовки выпускников вузов технического профиля. Техническое образование развивается в различных направлениях: фундаментализация, компьютеризация, информатизация, многовариантность, гуманитаризация, стандартизация, дифференциация, многоуровневость, которые взаимодействуют между собой. Происходит формирование нового типа специалиста как творческой личности, который объединяет в себе высокий профессионализм и социально-психологические качества, а также способен решать сложные научно-производственные и социальные проблемы современности [1].

Цель работы – актуализация проблемы soft-skills выпускников вузов технического профиля при трудоустройстве на предприятиях.

Методы исследования: теоретический анализ научно-методической литературы, обобщение и конкретизация навыков soft-skills как гуманитарной составляющей компетенции выпускников технических вузов.

В педагогике понятие «soft-skills» («гибкие» навыки) не имеет однозначной трактовки, но большинство исследователей (О. В. Баринаева, М. А. Чуркина, О. Л. Чулпанова и др.) считают, что они являются приоритетными по сравнению с hard-skills («жесткие» навыки) [2], [3].

В современном образовании возникла необходимость включения развития soft-skills в учебные программы технических вузов, чтобы выпускники соответствовали требованиям рынка труда. «Гибкие» навыки – столь же необходимая часть профессиональных компетенций, как и «жесткие» навыки.

В качестве определяющей роли при проведении оценки кандидатов во время собеседования работодатели обращают внимание на индивидуально-психологические и личностно-профессиональные качества будущих специалистов. Для повышения уровня персональной эффективности на первый план выходят soft-skills компетенции. Это социально-психологические компетенции, которые пригодятся в большинстве жизненных ситуаций: коммуникативные, командные, лидерские, публичные.

Работодатель сегодня выбирает молодых людей, имеющих высокий уровень владения современными технологиями, обладающих способностью апеллировать гуманитарными и естественно-научными знаниями, умением брать на себя ответственность при решении поставленных производственных задач. Качества, которые являются приоритетными при выборе работодателем, – это ответственность, отсутствие боязни публичных выступлений, умение быстро ориентироваться, эмоциональная устойчивость. Также необходимо умение работать в команде, инновационный образ мышления, широкий профессиональный кругозор, потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие.

Получив высшее образование, выпускники желают добиться успехов в карьере. В начале трудовой деятельности не надо бояться низких должностей. Умения гибко применять имеющиеся знания на практике в процессе трудовой деятельности, постоянно совершенствоваться, исследовать изменения и тенденции в своей сфере деятельности, быть источником инноваций, соблюдать корпоративную культуру и этику помогут в достижении поставленной цели.

«Гибкие» навыки не связаны с конкретной профессией, но помогают работать с информацией, не отставать от жизни, уверенно чувствовать себя в профессии.

Раньше не использовалось понятие навыков soft-skills, но они существовали всегда. Исследования в этой области начались в США в 1960-е гг., а в бизнес-среде этот термин вошел в конце девяностых годов. В настоящее время интерес к soft-skills и потребность в них стали особенно актуальны. В связи со стремительно развивающимися технологиями полученные ранее знания быстро устаревают. В новых условиях нужен тот работник, который умеет быстро учиться, обладает навыками самоорганизации, принимает нешаблонные решения для эффективного выполнения нестандартных задач.

Можно выделить самые ценные качества soft-skills – это коммуникативная компетентность специалиста в условиях делового общения, аналитическое владение информационными технологиями, тайм-менеджмент, уверенность в себе, самоконтроль, стрессоустойчивость, амбиции, дружелюбие, воспитанность, разумность, оптимизм, эмпатия. Специалист должен обладать высоким уровнем мобильности в профессиональной деятельности, обучаемости и умением быстро и качественно переучиваться; быть способным быстро адаптироваться на предприятии.

Работодатель сегодня заинтересован в том молодом специалисте, который ориентирован на высокое качество выполнения работы, обладает системным мышлением, является уверенным пользователем ПК (MS Office), знает иностранный язык, умеет работать в команде, креативно решать возникающие проблемы.

Компетентно решать поставленные профессиональные задачи помогут следующие навыки soft-skills: умение выступать публично и вести диалог, давать отзывы и поддерживать обратную связь, проявлять вежливую, позитивную настойчивость, умение договариваться.

Опрятный внешний вид, удачно подобранный образ, достойное поведение, культура общения, знание делового этикета, грамотная устная и письменная речь повышают уровень доверия руководства к молодому специалисту.

Владея навыками soft-skills, современный молодой специалист будет востребованным на рынке труда.

Л и т е р а т у р а

1. Невзорова, А. Б. Философские и социально-гуманитарные аспекты высшего инженерного образования : монография / А. Б. Невзорова, Е. Г. Кириченко, А. Б. Бессольнов ; М-во транспорта и коммуникаций Респ. Беларусь; БелГУТ. – Гомель : БелГУТ, 2016. – 242 с.
2. Волкова, М. Э. Формирование soft-skills у студентов педагогических специальностей: теоретический анализ / М. Э. Волкова // Студенч. наука и XXI век. – 2017. – № 15. – С. 224–226.
3. Ивонина, А. И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hardskills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина // Наукоедение. – 2017. – Т. 9, № 1. – С. 90.

РОЛЬ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ЦЕНТРА В ВУЗЕ

К. А. Сарыев, А. М. Агаджанов, Г. А. Гурбанова

Государственный энергетический институт Туркменистана, г. Мары

Государственный энергетический институт Туркменистана был образован Указом первого Президента Туркменистана от 12 августа 1997 г. на базе Высшего технического колледжа в г. Мары. Так как институт является отраслевым высшим учебным заведением при финансировании Министерства энергетики Туркменистана, то все