

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

**Е.А. Копылова**

*Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования  
«Белорусско-Российский Университет», Республика Беларусь*

В XXI веке 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. Барина, 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.

Определяющую роль 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. 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. Умение гибко применять имеющиеся знания на практике в процессе трудовой деятельности, постоянно совершенствоваться, исследовать изменения и тенденции в своей сфере

деятельности, быть источником инноваций, соблюдение корпоративной культуры и этики 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 годы, 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.

## Литература

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 РБ; БелГУТ. – Гомель.: БелГУТ, 2016. – 242с.

2. Волкова М.Э. Формирование soft-skills у студентов педагогических специальностей: теоретический анализ / М.Э. Волкова // Студенческая 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 // Интернет-журнал Науковедение. 2017. Том 9 № 1. С. 90.