

*В.А. Чупина, доктор педагогических наук,  
профессор кафедры методологии  
профессионально-педагогического  
образования РГППУ (г. Екатеринбург)*

*V.A. Chupina, doctor of pedagogical Sciences,  
Professor, Department of methodology  
professional-pedagogical education RSPU (Ekaterinburg)*

**Место профессиональных компетенций в структуре компетенций  
«неясного будущего» (по материалам исследования HR-клуба Сколково:  
«Новая реальность: предположения и факты»)**

**The place of professional competencies in the structure of competences «Unclear  
future» (on materials of research of the HR club of Skolkovo foundation: «A  
new reality: assumptions and facts»)**

**Аннотация.** В статье дан анализ исследования, проведенного HR-клубом Сколково по материалам зарубежных работ, посвященных компетенциям «неясного» будущего, с позиции наличия в них профессиональных компетенций. Делается вывод, что абсолютизация «мягких» навыков как ядра компетенции человека будущего и недооценка его профессиональных компетенций могут сделать «неясное» будущее бесперспективным.

**Abstract:** The analysis of research carried out by HR-club Skolkovo on the basis of foreign researches about the competencies of «Unclear future» is implemented in aspect of professional competencies presence. There is a resume about absolutisation of soft skills as the core of the future person's competencies. It can lead to underestimation of professional skills and makes persons's «Unclear future» without any prospects.

**Ключевые слова:** «Неясное» будущее, «мягкие» навыки, понятие компетенции, профессиональная компетенция.

**Keywords:** «Unclear future», soft skills, competence definition, professional competence.

В последнее время широко обсуждается проблема содержания компетенций, необходимых человеку в двадцать первом веке. В ряде работ, среди которых центральное место занимает концепция Ч. Фадея, С. Бялик, Б. Триллинга, активно утверждается примат «мягких» навыков, связанных с

«широтой взгляда, способностью вести дискуссию, разнообразно презентировать результат, коммуницировать, работать в командах» [2,4].

Эту точку зрения поддерживает и другой автор Патрик Гриффин, известный своей концепцией «навыки 21 века». Среди современных образовательных концепций она представляется актуальной и интересной. Суть концепции заключается в том, что в XXI веке при определении ключевых навыков акценты смещаются в сторону умения критически мыслить, способности к взаимодействию и коммуникации, творческого подхода к делу, а также формирования любознательности как необходимого качества, личной характеристики человека. «В то время как ключевыми навыками индустриальной эпохи были чтение, письмо и арифметика, поэтому в большинстве стран мира поощрялись знания учащихся, а обучение было нацелено на накопление знаний. Сейчас рутинные операции выполняются автоматически благодаря роботизации и цифровым технологиям, следовательно, людей нужно учить умению мыслить, самостоятельно добывать информацию и критически её оценивать, а не просто накапливать и запоминать знания» - утверждает П. Гриффин [1].

Анализ данных концепций был проведен группой исследователей HR-клуба Сколково. Для доказательства выдвинутых положений ими выдвигается аргумент, что «для развития экономики требуется не много капитала денежного, а много качественного человеческого капитала» [3]. При этом авторы ссылаются на определение компетенции, как «базовой характеристики личности, следствием которой является эффективное и/ или превосходное выполнение работы» [3].

Тут же они приводят коллективное определение компетенции российскими авторами: «Компетенция — это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [3]. Между этими двумя

определениями авторы не видят различия. А ведь в них представлены две различные парадигмы образования, поскольку в одном определении речь идет о формировании личностных качеств, а в другом – о формировании знаний, умений, навыков, опосредованных мотивами и намерениями, а также личностными качествами человека.

В работах исследователей, отдающих предпочтение «мягким» навыкам, на первое место выходят следующие компетенции: умение взаимодействовать и сотрудничать с другими людьми, которое заключается в умении писать деловые письма, выступать публично; желание сотрудничать; эмоциональный интеллект; эмпатия или клиентоориентированность; критическое мышление, состоящее в умении корректно оценивать и анализировать факты и утверждения, принимать решения о том, чему доверять и что делать; обучаемость и открытость новому, означающие любознательность и открытость новому опыту. Авторы исследования утверждают, что в проанализированных ими источниках, «эти три группы охватывают почти половину (48%) «компетенций будущего». Как результат, ими делается вывод о том, что «наш будущий успех наполовину зависит от того, насколько мы умеем ладить с другими людьми, мыслить и обучаться» [3].

Следующие три группы компетенций, на которые обращают внимание исследователи из Сколково, составляют инновационность и креативность, предполагающие смелость, готовность к творческому эксперименту и совершению ошибок; цифровые знания и навыки (программирование, знание основ робототехники, умение понимать и использовать новые технологии, машинное обучение и виртуальную реальность); осознанность и управление собой как умение управлять своим вниманием, находить смысл в работе и в жизни, жизнестойкость, умение строить собственные планы и понимать самого себя. Эти три компетенции, по заявлению авторов, составляют еще 32 % «компетенций будущего», что в совокупности с первой группой составляют 80% от всех необходимых человеку компетенций. При этом оставшиеся 20% компетенций авторы исследования не характеризуют, возможно, по причине их

неактуальности для «неясного» будущего, а возможно, что в рядах сторонников «мягких» навыков» нет единства относительно этих 20% компетенций. Остается предположить, что это скромное место могло быть отведено профессиональным компетенциям.

К сожалению, в исследовании, представленном авторами из Сколково, не нашло отражение широко известное и принятое определение компетенции как способности применить знания, умения и профессиональный (на стадии профессионализации – практический) опыт и необходимые личностно-профессиональные качества для эффективного выполнения профессиональных задач в определенных видах профессиональной деятельности. Потому, на наш взгляд, профессиональные компетенции и остались незамеченными.

Отдавая должное смелости исследователей и их желанию следовать новым тенденциям в образовании, где место профессии, профессионализма и самого профессионального образования ставится под сомнение, усомнимся и мы. Но только в том, что отказывая профессиональным компетенциям в их важности и нужности, мы уже сейчас получаем огромный ущерб от непрофессиональных действий некомпетентных исполнителей, а свое «неясное» будущее делаем еще и бесперспективным.

### **Список литературы:**

1. Интервью с П. Гриффином /<http://www.edutainme.ru/post/griffin>
2. Исследование консалтинговой компании BCG «Россия 2025: от кадров к талантам»
3. HR клуб СКОЛКОВО: «Новая реальность: предположения и факты» <http://trends.skolkovo.ru/2016/09/hr-klub-skolkovo-novaya-realnost-predpolozheniya-i-faktyi/>
4. Фадель Чарльз. Четырехмерное образование : компетенции необходимые для успеха : [пер. с англ.] / Ч. Фадель, С. Бялик, Б. Триллинг ; Благотворит. фонд Сбербанка «Взгляд в будущее»; [предисл. А. Асмолова]. – М.: Точка, 2018. – 235 с.: ил. – Авт.: с. 208–211.