

Необходимо отметить, что допускать к работе с иностранными учащимися возможно только педагогов, имеющих соответствующую квалификацию по РКИ и учитывающих в обучении текущее окружение детей, социальный круг родителей, интересы школьников и родителей и пр..

Таким образом, все сказанное в статье показывает, что главной особенностью работы общеобразовательных организаций по определению уровня языковой подготовки мигрантов, является использование социокультурного и инклюзивного подходов. Благодаря им в расчет берется как страна рождения конкретного учащегося, так и общеобразовательное учреждение, в котором он в настоящий момент времени обучается.

Список литературы

1. *Конвенция о правах ребенка*. URL: <https://www.coe.int/ru/web/compass/convention-on-the-rights-of-the-child>. Текст электронный.

2. *Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования*. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/educat.shtml. Текст электронный.

3. *Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов российской федерации об организации работы общеобразовательных организаций по языковой и социокультурной адаптации детей иностранных граждан*. URL: <https://rulaws.ru/acts/Metodicheskie-rekomendatsii-organam-ispolnitelnoy-vlasti-subektov-Rossiyskoy-Federatsii-ob-organizatsii/>. Текст электронный.

4. *Методические рекомендации об организации работы общеобразовательных организаций по оценке уровня языковой подготовки обучающихся несовершеннолетних иностранных граждан*. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1678353993&tld=ru&lang=ru&name>. Текст электронный.

УДК 371.134: 378.147

М. В. Жилков, В. А. Чупина

M. V. Zhilkov, V. A. Chupina

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

Zhilkov.94@mail.ru, style@tehno.com

РОЛЬ МЯГКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE ROLE OF SOFT COMPETENCIES OF SMALL ENTERPRISE EMPLOYEES IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

Аннотация. В статье рассматриваются возможность использования мягких компетенций на малом предприятии для повышения эффективности деятельности самого предприятия.

Abstract. The article describes the possibility of using soft competencies in a small enterprise to improve the efficiency of the enterprise itself.

Ключевые слова: Мягкие компетенции, навыки, эффективность, развитие, человек.

Keywords: Soft skills, competency, efficiency, development, person.

В настоящее время бизнес становится все более конкурентоспособным и динамичным, что ставит перед сотрудниками малых предприятий новые задачи по повышению своей профессиональной компетентности. Однако количество знаний и навыков, как показывает опыт, не является главным фактором успеха в карьере. Важную роль в профессиональном развитии сотрудников играют мягкие компетенции - социальные навыки, навыки коммуникации, лидерство, адаптивность, умение работать в команде, способность к саморазвитию и многие другие. Именно мягкие компетенции с каждым годом становятся все более необходимыми для повышения эффективности работы сотрудников малого предприятия, определения курса предприятия, формирования его миссии и стратегии, а также вовлеченности сотрудников в деятельность самого предприятия.

Мягкие компетенции (soft skills) — это навыки, которые позволяют сотрудникам малых предприятий эффективно работать в команде, устанавливать качественную коммуникацию со своими коллегами и клиентами, решать проблемы, обладать гибкостью и адаптивностью. Они могут быть развиты и улучшены через систематическое обучение и тренинги [4, с. 53-54].

Понятие «Мягкие компетенции» широко используется в педагогической науке и достаточно новое для бизнес-сообщества. В статье «Soft skills: Актуальность, история, перспективы развития» Н.В. Увариной, Н.Ю. Корнеевой и Ю.В. Микрюкова указано, что первые упоминания о нем появились в США в 1960-х годах в вооруженных силах для того, что отделить «жесткие компетенции», подразумевающие способность выполнять непосредственные обязанности по должности, от всех прочих элементов рабочей деятельности, которые также крайне важны для эффективности работы и необходимы для определения лидерских качеств, харизмы, способности мотивировать других людей. Однако на тот момент классификация мягких компетенций не была введена [2, с. 41].

В отечественной программе образования одними из первых исследователей данного вопроса стали: Зеер Эвальд Фридрихович, Зимняя Ирина Алексеевна, Хуторской Андрей Викторович. В статье Степановой Л.Н. и Зеера Э.Ф. «Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов» приводится следующая позиция по мягким компетенциям: «Современные практические исследования доказывают, что профессиональный успех личности только на 15% зависит от жестких, узкопрофессиональных навыков и на 85% определяется мягкими, связанными с эффективной ориентацией в различных областях и видах деятельности» [1, с. 70]. В связи с этим работодатели на этапе собеседования с потенциальным кандидатом часто предлагают ответить на вопросы или выполнить задания, не имеющие прямого отношения к профессиональным навыкам, свойственным определенной деятельности. Заслуживает внимания определение soft-skills О.В. Сосницкой: «Мягкие компетенции – это коммуникативные и управленческие таланты» [3] Исходя из приведенных определений мы отнесем к мягким компетенциям умение убеждать, лидировать, управлять, находить нужный подход к людям, разрешать конфликтные ситуации и др. Эти компетенции связаны с общечеловеческими ценностями, а не только с определенной профессией.

Таким образом, под мягкими компетенциями (soft-skills) мы понимаем любые компетенции, не относящиеся напрямую к профессиональным компетенциям, но влияющие на эффективность деятельности человека в трудовой и социальной среде, связанные с коммуникацией и лидерскими качествами личности.

Существует несколько способов развития мягких компетенций сотрудников малых предприятий. Во-первых, это внедрение специальных тренингов и курсов по коммуникации, лидерству, управлению конфликтами, созданию дружественной рабочей атмосферы посредством использования кейс-метода и игровых технологий. Такие формы обучения помогают сотрудникам на практике научиться применять мягкие компетенции во время работы. Так, моделируя различные жизненные и рабочие ситуации, ведущий может направлять участников на проявление своих мягких компетенций и развитие их в процессе тренинга. При этом, данный формат позволяет в непринужденной обстановке выявить сильные и слабые стороны тех или иных компетенций у конкретного сотрудника малого предприятия и предложить способы усиления конкретной компетенции, на основании опыта и знаний.

Во-вторых, это проведение систематических оценок и анализа результатов. Это помогает выявить сильные и слабые стороны в работе сотрудников и направить усилия на развитие мягких компетенций. Все это способствует тому, чтобы было можно определять текущий уровень мягких компетенций у сотрудников, выявлять лидерские качества, уровень ответственности, способности взаимодействия с другими людьми и иные, крайне важные для функционирования предприятия компетенции.

Важно понимать, что развитие мягких компетенций — это постоянный процесс. Его результаты не только ограничиваются улучшением качества работы, но и влияют на общую эффективность работы \ всей компании.

Мы предлагаем несколько вариантов решения данной проблемы:

- создание образовательной программы по управлению развитием мягких компетенций сотрудников;
- формирование системы наставничества для новых сотрудников, которые будут обучаться мягким компетенциям у более опытных коллег;
- участие в конференциях и выставках для обмена опытом с сотрудниками других компаний.

Итак, благодаря определению мягких компетенций, уровень владения ими же сотрудниками, предприятие может использовать большой потенциал для реализации своих планов по развитию и росту, так как будет привлекать не только потенциал руководящего состава предприятия, но и рядовых работников. Это позволит проводить более эффективные внутренние коммуникации предприятия между сотрудниками и его подразделениями для решения стандартных и нестандартных проблем и ситуаций, а также внешние коммуникации с клиентом, что может способствовать росту таких элементов бизнеса как: привлекательность компании, конверсии отдела продаж, психологическая атмосфера внутри коллектива. Развитие мягких компетенций может быть способом привлечения и удержания талантливых работников, улучшения обслуживания клиентов и повышения общей эффективности компании.

Список литературы

1. *Степанова Л.Н., Зеер Э.Ф.* Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов / Л. Н. Степанова, Э. Ф. Зеер. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 8. С. 65–89.
2. *Уварина Н.Ю.* Корнеева, Ю.В. Микрюков Soft skills Актуальность, история, перспективы развития / Н. Ю. Уварина, Ю. В. Корнеева. Текст: непосредственный // Современные тенденции развития профессионального образования. 2021. № 1. С.41-42
3. *Сосницкая О.В.* Soft skills: мягкие навыки твердого характера / О. В. Сосницкая. URL: <https://www.dw.com/ru/soft-skills%DO%BC%D>. Текст: электронный.
4. *Чуланова О.Л.* Формирование Soft skills (мягких компетенций): Подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация / О. Л. Чуланова. Текст: непосредственный // Профессиональные стандарты и компетенции. 2017. Т. 6. № 1. С. 53-58.

УДК 378.046.4

В. А. Завьялова, Н. В. Ронжина
V. A. Zavyalova, N. V. Ronzhina

МАОУ Средняя общеобразовательная школа № 171, Екатеринбург
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Secondary School № 171, Ekaterinburg
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg
v.a.zavyalova@yandex.ru, obrpravo@yandex.ru

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ СТРУКТУРНО-
ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ГОТОВНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ К ОБУЧЕНИЮ ВЗРОСЛЫХ**

**ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE INTRODUCTION
OF A STRUCTURAL AND FUNCTIONAL MODEL FOR THE FORMATION OF A
TEACHER'S PROFESSIONAL READINESS FOR ADULT EDUCATION**

Аннотация. В статье рассматриваются организационно-педагогические условия, способствующие эффективному внедрению структурно-функциональной модели профессиональной готовности преподавателя к реализации дополнительных профессиональных