

В. С. Худяков

V. S. Khudyakov

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

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

mail@rsvpu.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА
И ПЕРЕПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ SOFT-SKILLS КОМПЕТЕНЦИЙ
PROFESSIONAL TRAINING AND RETRAINING
OF EMPLOYEES USING SOFT-SKILLS COMPETENCIES**

Аннотация. Настоящая статья посвящена проблемам подготовки и переподготовки сотрудников с помощью «гибких» навыков soft-skills. Проведен обзор «гибких» навыков soft-skills и «жестких» навыков hard-skills. Сделаны рекомендательные выводы.

Abstract. This article is devoted to the problems of training and retraining of employees using "flexible" soft-skills. A review of "flexible" soft-skills and "hard" hard-skills skills has been conducted. Recommendations have been drawn.

Ключевые слова: гибкие навыки soft-skills; жесткие навыки hard-skills; профессиональная подготовка; переподготовка сотрудников; универсальные компетенции.

Keywords: flexible soft-skills skills; rigid hard-skills skills; professional training; retraining of employees; universal competencies.

В условиях современной подготовки, а также переподготовки квалифицированных специалистов, необходимо использование таких методов обучения, которые позволили бы создать универсальную систему обучения кадров, которая помогала бы освоить новый материал не только вновь прибывшему специалисту, но и могла бы помочь уже опытным работникам адаптировать уже изученные ранее знания в условиях быстро изменяющихся технологий и методов производства. Иными словами, в век высоких технологий и технического прогресса, появляется потребность в качественно новых специалистах, которые должны в первую очередь обладать способностью быстрого обучения, а также владением навыками к передаче своих знаний с наибольшей эффективностью в наикратчайшие сроки. В этой связи, перспективным направлением в обучении сотрудников на предприятии мы видим в изучении таких «гибких» профессиональных навыков как soft-skills компетенциях. Проводя анализ данного понятия, Ануфриева Т. Н. приводит следующее утверждение: «Словосочетание «гибкие навыки» активно используется как при определении результатов обучения в образовательных программах, так и

при перечне компетенций в вакансиях производственных компаний. Гибкие навыки, как правило, связывают с личными качествами человека, которые преимущественно выражаются через компетенции «4К» – это критическое мышление, способность кооперироваться, коммуницировать и мыслить креативно [2, с. 2]». Как отмечают: С.И. Осипова, Н.В. Гафурова, Э.А. Рудицкий «навыки Soft skills способствуют продуктивному выполнению профессиональной деятельности, реализации Hard skills (твердые навыки), которые представляют собой технические навыки, связанные с деятельностью в области формализованных технологий» [5, с. 3]. В настоящее время, вопрос о нехватке специалистов, обладающих всесторонним развитием, становится с каждым днем все более актуальным [7]. При этом, задачей работодателя является не только поиск уже готовых кадров, отвечающих требованиям современной экономики, но и в первую очередь, переобучить уже работающих сотрудников на предприятии.

Важной особенностью «гибких» навыков будет являться формирование у специалиста следующих «надпрофессиональных» навыков: стремление к постоянному личностному и профессиональному саморазвитию, формирование мобильности мышления, способности к быстрому обучению и воспитанию чувства ответственности за свой выбор [2]. Как отмечает Патраков Э. В. «Современная профессиональная деятельность практически любого специалиста, применяющего в своей работе информационные цифровые среды, работающего в таких средах, востребует не только его мультидисциплинарные, прежде всего коммуникативные, компетенции (soft skills) и навыки пользования цифровыми средами; она нуждается, по сути, уже в другом профессионале» [6, с. 2].

Таким образом, потребность в кадрах, которые отвечали бы технологическому и социально-культурному росту, с каждым годом будет постоянно расти. В процессе осуществления трудовой деятельности, сотрудники предприятий обязаны использовать как «гибкие», так и «жесткие» профессиональные навыки. Связанно это в первую очередь с многозадачностью рабочего процесса, а также с непредвиденными ситуациями на рабочем месте. Вот почему, при как при обучении новых сотрудников, так и при повышении квалификации специалистов, уже имеющих трудовой опыт, необходимо развивать компетенции, без развития которых, в настоящее время невозможна не только работа отдельного специалиста, но и долгосрочное функционирование самого предприятия [1].

В этой связи закономерно является потребность сотрудников в постоянном обучении и повышении их рабочей квалификации. Для улучшения качества образовательных процессов на производстве часто назначается суперви-

зор (наставник). Отбирается он как правило из числа более опытных сотрудников, основная цель которого является помощь вновь поступившим молодым специалистам в освоении необходимых производственных знаний и особенностей работы на отдельном предприятии. Важным аспектом, в этом обучении будет умение такого наставника найти персональный подход к каждому ученику, а также способность в обучении и переобучении в кратчайшие сроки [4]. Этими навыками и будут являться soft-scills компетенции. С другой стороны, если не обучать сотрудника «жестким» навыкам, необходимым в конкретной, выбранной сфере деятельности, а также не передать ему опыт и алгоритм решения тех задач, с которыми он будет ежедневно сталкиваться на своем рабочем месте, мы рискуем полностью остановить все производство [5].

Выводы. анализируя опыт авторов предыдущих исследований, а также сопоставляя практические данные руководителей и работников различных предприятий, мы можем сделать заключение о том, что для успешного функционирования организации, без сомнения сотрудники должны владеть как soft-skills, так и hard-skills компетенциями и навыками. Однако, говоря о долгосрочной перспективе, и следуя успешному международному опыту, с каждым годом, роль «гибких» «надпрофессиональных» навыков неуклонно возрастает. В связи с чем, организациям и предприятиям, для успешной конкуренции с ведущими мировыми компаниями, необходимо при подготовке и переподготовке своих кадров, использовать компетентный подход.

Список литературы

1. Амбарова, П. А. Университетское управление в зеркале западной социологии высшего образования / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский // Образование и наука. – 2020. – № 5. – С. 37–66.
2. Ануфриева, Т. Н. Контент-анализ понятия «гибкие навыки» (soft skills) / Т. Н. Ануфриева // Вестник ТГПУ. – 2023. – № 2 (226). – С. 120–132.
3. Грабова, О. Н. Цифровая экономика для инженерных направлений как основа будущих компетенций в управлении промышленным предприятием / О. Н. Грабова, А. В. Грабов. – DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-56-62 // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – №. 1. – С. 56–62.
4. Землина, Е. М. Формирование предпринимательских компетенций обучающихся в условиях ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» / Е. М. Землина. – Текст: электронный // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 10 (октябрь). – С. 26–36. – URL: <http://e-koncept.ru/2019/191063.htm>.
5. Осипова, С. И. Формирование Soft skills в условиях социально общественных практик студентов при реализации образовательной программы в идеологии Международной инициативы CDIO / С. И. Осипова, Н. В. Гафурова, Э. А. Рудницкий // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 4 (40). – С. 91–101.

6. Патраков, Э. В. Цифровая трансформация субъекта труда: социальные взаимодействия, концепции, перспективы исследования / Э. В. Патраков // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – № 2. – С. 66–73.

7. Цаликова, И. К. Научные исследования по вопросам формирования soft skills (обзор данных в международных базах Scopus, Web of Science) / И. К. Цаликова, С. В. Пахотина. – DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-187-207 // Образование и наука. – 2019. – Т. 21, № 8. – С. 187–207.

УДК 377.44

А. А. Шутылев, С. Н. Копылов

A. A. Shutylev, S. N. Kopylov

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

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

alexshutylev327@yandex.ru; kopilov_78@mail.ru

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСПЕКТОРА ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО НАДЗОРА

COMPETENCY MODEL OF STATE ENERGY SUPERVISION INSPECTOR

Аннотация. В статье рассмотрены требования, предъявляемые к компетентности государственного инспектора энергетического надзора. Путем анкетирования были выявлены основные трудовые функции, на основании которых была сформирована группа «контрольно-надзорных» компетенций необходимых государственному инспектору энергетического надзора для выполнения своих профессиональных обязанностей, в соответствии с должностными инструкциями.

Abstract. The article considers the requirements for the competence of the state inspector of energy supervision. By means of a questionnaire, the main labor functions were identified, on the basis of which a group of «control and supervisory» competencies necessary for the state inspector of energy supervision to perform his professional duties, in accordance with job descriptions, was formed.

Ключевые слова: трудовые функции; компетенции; знания; умения; практический опыт; электроэнергетика; энергетический надзор; анкетирование; модель.

Keywords: labor functions; competencies; knowledge; skills; practical experience; electric power industry; energy supervision; questioning; model.

Производственные предприятия Свердловской области всегда являлись ядром экономики Российской Федерации. Потребление электроэнергии предприятиями Свердловской области превышает 3500,4 млн. кВт-ч, что ста-