

УДК 331.5
МРНТИ 06.77.59

DOI: <https://doi.org/10.37788/2023-2/51-59>

Л.И. Кашук^{1*}, С.В. Беспальный¹; С.Г. Симонов²
¹Инновационный Евразийский университет, Казахстан
²Тюменский индустриальный университет, Россия.
*(e-mail: kashukli@mail.ru)

Управление конкурентоспособностью выпускников вуза через развитие гибких навыков

Аннотация

Основная проблема: в настоящее время трансформация механизмов и формата конкуренции на рынке труда в сфере высшего образования изменило содержание проблемы качества подготовки и обусловило ряд тенденций, связанных с обеспечением конкурентоспособности выпускника как специалиста, повышением его профессиональной мобильности, формированием его как успешной личности, мобильной в многомерно-трансформирующемся мире, мире культурного универсализма. В связи с этим понятие «качество специалиста» претерпевает свои изменения. Базовое требование к подготовке специалистов связано с уровнем их квалификации и компетентности. Наряду с ними работодателей все больше интересуют деловые и личностные качества, в числе которых чаще всего отмечают гибкие навыки (soft-skills). Несмотря на принимаемые государством меры по обеспечению соответствия уровня подготовки специалистов потребностям профессиональной сферы (в том числе и через разработку профессиональных стандартов), динамика потребностей и ожиданий работодателей вносит свои корректировки в содержание модели конкурентоспособности молодого специалиста, расширяет и дополняет её. Это, в свою очередь, требует рассмотрения и уточнения модели конкурентоспособности.

Цель: исследование роли и значения гибких навыков студентов как фактора, повышающего личную эффективность и конкурентоспособность молодого специалиста.

Методы: комплексный анализ, методы группировки, обобщения, системного описания, анкетирование.

Результаты и их значимость: исследован и определен круг основных направлений формирования гибких навыков в системе вуза, на примере конкретного вуза дана оценка эффективности механизмов их формирования и уровня сформированности, обозначена роль гибких навыков в системе обеспечения качества подготовки и повышения конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений.

Ключевые слова: конкурентоспособность и личная эффективность специалиста, гибкие навыки и механизмы их формирования, анкетирование, оценка.

Введение

Качество образования как основообразующий фактор конкурентоспособности высшего учебного заведения и его выпускников является актуальной проблемой для широкого круга стейкхолдеров, включая вуз, государство, работодателей, студентов и общественность [1].

Существует несколько подходов к определению содержания понятия «качество образования», что обусловлено трансформацией роли образования в жизни общества, сложностью природы качества, его многомерностью и многоаспектностью, реформированием национальных образовательных систем и выработкой новых подходов к управлению качеством.

Анализ свидетельствует о существовании нескольких подходов к определению качества образования, рассматривающих его в контексте соответствия стандартам (государственным, профессиональным, вузовским и т.д.), стандартам и стоимости, определяющим качество как рейтинг вуза, прямой результат компетентности, знаний и опыта профессорско-преподавательского состава, как качество результата образовательной услуги и соответствие скрытым потребностям.

В диапазоне различных точек зрения, определяющих содержание качества образования, оно ассоциируется с понятием «уровень качества», «качество результата», рассматривается как объект системы управления качеством, элемент «культуры качества», а в отдельных случаях

отождествляется с ними. Наблюдается взаимопроникновение содержательного и процессуального аспектов качества. По мнению работодателей, на современном этапе развития рынка специалист, кроме профессиональных навыков, связанных с реализуемыми функциями, должен обладать рядом гибких навыков (soft-skills), в числе которых креативность, критическое мышление, умение анализировать и самостоятельно принимать решения, лидерские качества, медиаграмотность, социальная ответственность, поликультурная компетентность и другие [2].

Материалы и методы

Совокупность методов, использованных при выполнении исследования, носит ситуационный характер и определяется целями, задачами и структурой содержания исследования. Исследование базируется на материалах информационных обзоров и анализе практической деятельности конкретного учреждения высшей школы по формированию конкурентоспособной, профессионально мобильной личности выпускника на базе модели профессиональных компетенций с элементами гибких навыков. Диагностика уровня развития гибких навыков студентов выполнялась путем анкетирования студентов выпускных курсов экономических специальностей. Результаты анкетирования обрабатывались с помощью методов группировки, обобщения, логического анализа, системного описания и выявления их корреляционных связей с модулями дисциплин образовательных программ. Основные направления поиска информации в процессе выполнения исследования: обзоры отечественного и зарубежного опыта развития гибких навыков студентов. В составе источников получения информации: интернет-ресурсы, статьи и доклады в материалах научных конференций и научных журналов (отечественных и зарубежных), исследовательские отчеты по проектам по тематике исследования.

Обзор литературы. Вопросы, связанные с формированием гибких навыков молодых специалистов широко обсуждаются в научной литературе. Это касается как трактовки содержания данного понятия [3], так и определения роли и значимости формирования гибких навыков в процессе подготовки молодых специалистов. С этой точки зрения одни авторы считают правильным их отнесение к надпрофессиональным навыкам, имеющим социально-личностный характер [1], другие, учитывая их поливалентность, многофункциональность и роль образования в подготовке не только специалиста, но и человека, готового к жизнедеятельности в «многомерно-трансформирующемся» мире, определяют их как междисциплинарную компетентность [4]. В целом, аналитики признают, что гибкие навыки – это ключевые компетенции будущего. В этой связи большую дискуссию вызывает сама структура гибких навыков: их состав рассматривается сквозь призму набора навыков, характеризующих управленческий талант и лидерские навыки [5], умение взаимодействовать с людьми [6], подчеркивается их социально-психологическая и эмоциональная составляющая [7].

Результаты

В исследовании выявлен круг основных направлений формирования гибких навыков в системе вуза, на примере конкретного вуза дана оценка эффективности механизмов их формирования и уровня сформированности, обозначена роль гибких навыков в системе обеспечения качества подготовки и повышения конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений.

В современном мире, чтобы быть успешным, недостаточно одних лишь глубоких знаний и опыта. Необходимы особые навыки, которые сегодня называют «мягкими», «гибкими», или soft skills. Если все навыки, формируемые системой образования разделить на две большие категории, то получится: «твёрдые навыки» (hard skills) и «мягкие навыки» (soft skills).

Hard skills - это набор профессиональных навыков и умений, связанных с профессиональной стороной деятельности студента. Несмотря на то, что профессиональные навыки должны быть более значимыми в профессиональной сфере, тем не менее «гибкие навыки» имеют высокий приоритет в формировании матрицы компетенций будущего специалиста.

Soft skills - это набор навыков и компетенций, которые связаны не с конкретным видом деятельности, их часто называют «личными качествами», подчеркивая прямую зависимость между soft skills и характером человека, его темпераментом и личным опытом. Они определяют успех работы в своей области, в команде.

Твердые навыки в системе вузовской деятельности - это формируемые в рамках учебного плана профессиональные навыки. «Гибкие навыки» считаются

надпрофессиональными. Это социальные навыки, повышающие личную эффективность, конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста.

Существует большое количество определений «гибких навыков». В Оксфордском словаре понятие *soft skills* определяется как «...личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми...». С. Бацунов делает акцент на том, что «...*soft skills* - это унифицированные навыки и личные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми, а именно управление развитием, грамотное управление своим временем, умение убеждать...» [8]. Л. Абашкина считает, что *soft skills* - это «...человеческие качества, без которых даже самый лучший профессионал не сможет добиться хорошего результата...» [9]. Д. Голулман на жизненных примерах доказывает, что «...эффективность человека в профессиональной деятельности напрямую зависит от уровня развития у него мягких навыков, которые, по его мнению отличают успешных специалистов от неуспешных...» [10]. Е. Гайдученко, А. Марушев интерпретируют *soft skills* как навыки, помогающие «...находить общий язык с другими людьми, налаживать и поддерживать связи с ними, уметь доносить свои мысли» [11].

Общим у всех определений является утверждение, что «гибкие навыки» реализуются через синтез деятельностного и коммуникативного подходов. В этом случае гибкие навыки рассматриваются как система коммуникативных и личностных компетенций, включающая любые непрофессиональные навыки, повышающие эффективность трудовой деятельности специалиста.

По мнению работодателей, современный специалист должен обладать не только твердыми, но и гибкими навыками. Об этом все чаще говорят работодатели таких сфер деятельности, как маркетинг, журналистика, менеджмент, финансы, политика, социология. Универсального перечня «гибких навыков» не существует, так как они зависят от сферы деятельности специалиста, специфики занимаемой должности и т.д. Однако в их число обязательно включают навыки тайм-менеджмента, целеполагания, управления приоритетами, умение работать в команде, умение убеждать и умение отстаивать свою точку зрения, умение выступать публично и т.д.

В числе востребованных навыков XXI века указываются такие навыки, как креативность, критическое мышление, умение анализировать и самостоятельно принимать решения, лидерские качества, медиаграмотность, социальная ответственность, поликультурная компетентность и другие. То есть это комплекс гибких навыков, которые, с одной стороны, направлены на сферу работы с людьми, с другой – ориентированы на развитие умственной деятельности.

Безусловно, различные профессии имеют вариативное соотношение «*hard skills*» и «*soft skills*», они делятся на три группы:

1) профессии, доминирующими для которых являются *hard skills*; например, физик-ядерщик, который, не имея развитых коммуникативных способностей и не умея работать в команде, может быть качественным специалистом и отличным работником;

2) профессии, в которых необходимы в равной степени оба вида навыков; например, юристы, бухгалтеры, менеджеры. Этим специалистам требуются как профессиональные навыки «*hard skill*», так и гибкие навыки по работе с людьми;

3) профессии, в которых преобладают «*soft skills*», связаны со сферами продаж, финансов, бизнесом, политикой; например, в продажах задействованы самые разные социальные компетенции: умение говорить грамотно, аргументировано, умение вести переговоры и т.д. [12].

Обсуждение

Отношение к формированию гибких навыков неоднозначное, особенно в условиях регламентирования содержания дисциплин образовательных программ. Предоставление вузам Республики Казахстан самостоятельности в определении содержания подготовки специалистов с учетом потребности регионального рынка труда и основных базовых организаций, позволили казахстанским вузам дополнять модель формируемых компетенций гибкими навыками как в рамках отдельных дисциплин образовательных программ, так и за счет специальных блоков дисциплин *Minor*. Немалую роль в развитии *soft skills* играет и использование в учебном процессе интерактивных методов обучения, практика оценки знаний студентов с использованием кейсовых заданий и т.д. Эта точка зрения подчеркивается многими учеными. Так, Яркова Т.А [13] отмечает, что при проектировании форм взаимодействия со студентами в

процессе развития soft skills важно учитывать ряд современных тенденций: во-первых, реализовать переход от передачи знаний к их созданию, во-вторых, переход от привычной схемы «преподаватель-студенты» к взаимодействию «преподаватели-студенты», создание коллаборации и работа в команде, в-третьих, переход от узкой специализации к кросс-функциональному обучению и, использовать различные сочетания: работа в аудитории, проекты (практические, социальные и др.), симуляции с целью максимального вовлечения слушателей и закрепления профессиональных и soft skills компетенций.

На кафедре «Бизнес и управление» ИНЕУ гибкие навыки формируются по 4 направлениям:

Первое направление по развитию гибких навыков связано с внедрением в вузе интерактивных методов обучения, когда наряду с формированием твердых навыков были созданы условия для развития гибких навыков. Начиная с 2000-х годов в учебные планы специальностей кафедры стали вводиться специальные дисциплины, такие как «Ведение бизнеса», «Самоменеджмент», «Управление конфликтами», «Лидерство», ориентированные на расширение профессиональной мобильности выпускников за счёт формирования таких гибких навыков, как техника самопрезентации, целеполагание, умение принимать и аргументировать принимаемые решения, умение работать в команде, навыки проектной деятельности и т.д. На формирование гибких навыков ориентированы и предложенные кафедрой программы дополнительного образования: «Тайм-менеджмент», «Управление личной эффективностью», «Управление приоритетами» и другие.

Формированию гибких навыков способствует и внеучебная деятельность студентов: стабильно лидером в вузе была команда КВН студентов факультета Бизнеса и менеджмента; студенты кафедры неоднократно отмечены дипломами в конкурсе стартапов и по результатам научной деятельности; студентами кафедры самостоятельно иницируются и проводятся культурно-массовые мероприятия и т.д. В число основных методов и технологий формирования гибких навыков на кафедре входят кейсовые задания; задания с элементами ситуационного моделирования и проектной работы; имитационные игровые ситуации, практика организации командной работы, коллективной подготовки и защиты презентаций и другие.

Формирование гибких навыков студентов рассмотрено нами на примере образовательной программы (далее ОП) «Менеджмент» (таблица 1). Структурно содержание ОП представлено двенадцатью модулями: 3 модуля включают блок ОДД; 6 модулей – блок БД и 3 модуля – блок ПД. По количеству кредитов практически 50 % нагрузки приходится на блок БД.

Таблица 1 - Формирование гибких навыков студентов образовательной программы «Менеджмент»

№ модуля	Название модуля	Кол-во дисциплин модуля	ОК\КВ	Кол-во кредитов	Семестры
	Блок ООД	9		56	
1	Социально-политических знаний	4	ОК	18	1,3,4
2	Информационно-коммуникативный	3	ОК	25	1,2
3	Устойчивая жизнь и правовая культура	2	1 ОК и 1 КВ	13	1,2,3,4
	Блок БД	23		103	
4	Профессионально-ориентированные языки	3	2 ВК и 1 КВ	11	3,4,5
5	Экономических знаний	3	2 ВК и 1 КВ	15	1,2,3
6	Учетно-математических знаний	5	3 ВК и 2 КВ	21	2,3,6
7	Управленческо-экономический	7	3 ВК и 4 КВ	35	4,5,6,7
8	Налоги и право	2	КВ	8	4,6
9	Модуль дисциплин Minor	3	1 ВК и 2 КВ	13	1,3,6
	Блок ПД	9		45	
10	Профессиональный менеджмент	5	2 ВК и 3 КВ	25	5,6,7
11	Бизнес и его организация	2	1 ВК и 1 КВ	10	5,7
12	Управление проектами	2	ВК	10	6,7
	ИТОГО	41		204	

Содержание всех 12 модулей ориентировано на формирование одиннадцати основных результатов обучения образовательной программы: 7 из 11 результатов представлены гибкими и твердыми навыками; 3 результата (№ 2, 6 и 7) ориентированы на формирование твердых навыков и один – на формирование гибких навыков. Гибкие навыки сформулированы в таких терминах, как «умеет выражать и решать проблемы профессионального общения на основе навыков правильной грамматической формы и синтаксического построения высказываний», «способен демонстрировать знание и понимание», «способен выносить суждения», «навыки публичных выступлений», «демонстрирует знания и понимание», «разрабатывает и принимает меры», «владеет методами принятия решений и способностью к их реализации», «применяет и анализирует информацию».

Если сравнить результаты обучения в разрезе модулей, то дисциплины модуля социально-политических знаний (блок ООД) ориентированы преимущественно на формирование социальных навыков, таких как умение объяснять значимость, интерпретировать сущность, анализировать и обосновывать содержание социальных явлений, использовать психологические технологии межличностного общения. Это всё гибкие навыки.

Результаты модуля экономических знаний (блок БД) полностью представлены гибкими навыками. Это умение выражать свои суждения, коммуникативные способности профессиональной аргументации и принятия решений; навыки владения логикой экономического мышления и самостоятельного приобретения дополнительных знаний.

Гибкими навыками представлены и результаты модуля «Управление проектами» (блок ПД) и блок модуля дисциплин Minor: умение принимать решения, навыки поиска, обобщения и анализа информации, навыки формулировки цели и выбора путей её достижения, работа в команде и самоорганизации рабочего времени, умение вести беседу на повседневные, профессиональные и деловые темы; навыки общения с коллегами и клиентами в различных социальных системах; положительный опыт коллективного сотрудничества, коллективной разработки и публичной защиты идеи и проекта.

Степень сформированности навыков традиционно оценивается работодателями. Учитывая тот факт, что существующие в вузе анкеты-отзывы для работодателей по своему составу ориентированы, как правило, на профессиональные качества, было проведено анкетирование студентов, представителей всех специальностей выпускных курсов кафедры «Бизнес и управление» по анкете, которая представлена только гибкими навыками. Выбор для анкетирования студентов 4 курса был обусловлен тем, что именно выпускные курсы должны обладать всеми перечисленными гибкими навыками. В анкете указано 17 навыков, в их числе: умение самостоятельно принимать решения и аргументировать их, умение вести переговоры, умение планировать свое время и эффективно его использовать, умение презентовать свои идеи, умение отстаивать свою точку зрения и находить компромисс, способность адекватно реагировать на критику и принимать ее, умение мыслить креативно, способность налаживать и поддерживать контакты с носителями других языковых культур и т.д.

Студентам предлагалось оценить по 10-балльной шкале степень эффективности формирования этих навыков и указать дисциплины, в рамках которых они формируются. В результате этого 20 и выше дисциплин учебного плана были отмечены по навыку «Умение искать и обрабатывать информацию», «Умение готовить и проводить презентацию»; 10-15 дисциплин были указаны по навыкам «Умение аргументировать принимаемые решения», «Умение выступить публично», «Умение отстаивать свою точку зрения». Минимальное количество дисциплин (5-6) указывалось по таким навыкам, как «Умение работать в условиях неопределенности», «Умение презентовать свои идеи», «Навыки проектирования», «Уметь мыслить креативно, логично», «Уметь планировать свое время и эффективно его использовать», «Способность адекватно реагировать на критику и принимать её». При этом степень эффективности формирования этих навыков отмечалась высокой оценкой (8-10 баллов). В целом, диапазон оценок по навыкам представлен достаточно высокими баллами, за исключением навыка «Способность налаживать и поддерживать контакты с носителями других языковых культур»: максимум 5-7 баллов, то есть средний уровень.

Заключение

Очевидным является тот факт, что формирование гибких навыков становится актуальным вызовом для системы образования по ряду причин:

- во-первых, вектор развития системы онлайн обучения объективно требует наличия у студентов гибких навыков, способных успешно адаптировать их к новому формату подготовки,

выдвигая на первый план такие навыки, как самоорганизованность, самостоятельность поиска способов принятия решений, самообразование и т.д.;

- во-вторых, связанный с условия пандемии коронавируса фактор работы многих служащих в режиме «удалёнки» становится неотъемлемым элементом профессиональной деятельности бизнеса, что заставляет работодателей указывать в требованиях на вакантные должности не только собственно профессиональные навыки, но и гибкие навыки. Как отмечает Карпова А.В., в результате сбора 204384 объявлений о вакансиях от российских компаний были получены данные о ТОП-10 гибких навыков, на которые ориентированы российские работодатели. Среди них активное обучение, координация, умение вести переговоры, обучение других, информационная грамотность, клиентоориентированность, устная коммуникация, умение решать сложные задачи, операционная грамотность, тайм-менеджмент [14].

Таким образом, в современном мире гибкие навыки из разряда желательных динамично переходят в разряд обязательных компетенций и становятся наряду с профессиональными навыками необходимыми факторами, обеспечивающими конкурентоспособность выпускников вуза.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Осипова С.И., Гафурова Н.В., Рудницкий Э.А. Формирование Soft skills в условиях социально общественных практик студентов при реализации образовательной программы в идеологии Международной инициативы CDIO // Перспективы науки и образования. - 2019. - № 4 (40). - С. 91-101.
- 2 Виноградова М.В. Формирование гибких навыков как критерий подготовки студентов, обучающихся на инженерных направлениях // Мир науки, культуры, образования. – 2020. - № 3 (82). - С. 29-30.
- 3 Давыдова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skill и как их развивать. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills>
- 4 Osipova S.I., Gafurova N.V., Bogdanova A.I., Bugaeva T.P., Tereshchenko J.A., Shubkina O.Yu. Multiculturalism of Education as a Factor of Students' Cultural Identity Preservation // Modern journal of language teaching methods. – 2018. - Vol. 8. - Issue 9. - pp. 447-454.
- 5 Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://tananyeva.com/desyat-kompetentsij-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu>.
- 6 Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «Науковедение». - 2017. – Т. 9. - № 1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVEN117.pdf>.
- 7 Шипилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml
- 8 Бацунов С.Н., Дереча И.И. Современные детерминанты развития soft skills // Концепт. - 2018. - № 4. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-determinanty-razvitiya-soft-skills>.
- 9 Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере, 2015 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zhurnal.mipt.rssi.ru>. (<https://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere>)
- 10 Гоулман Д., Борчич Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Изд-во Альпина Бизнес Букс, 2009. – 301 с.
- 11 Гайдученко Е., Марушев А. EQ vs IQ: что такое эмоциональный интеллект и как его развивать [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://changellenge.com/article/eq-vs-iq-cto-takoe-emotsionalnyu-intellekt-i-kak-ego-razvivat>.
- 12 Биккулова О. Что такое hard и soft skills? [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://proforientator.ru/publications/articles/cto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-cto-vazhnee.html>
- 13 Яркова Т.А. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Humanitates. – 2016. - Т.2. - №4. - С. 222-234.
- 14 Карпова А.В. Развитие soft skills на занятиях по английскому языку как ключевой навык успешного выпускника ВУЗа. Теория и методика профессионального образования // Мир педагогики и психологии. - 2020. - № 03 (44) [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<https://scipress.ru/pedagogy/articles/razvitie-soft-skills-na-zanyatiyakh-po-anglijskomu-yazyku-kak-klyuchevoj-navyk-uspeshnogo-vypusknika-vuza.html>.

REFERENCES

- 1 Osipova, S.I., Gafurova, N.V., Rudnitsky, E.A. (2019). Formirovanie Soft skills v usloviyah social'no obshchestvennykh praktik studentov pri realizacii obrazovatel'noj programmy v ideologii Mezhdunarodnoj iniciativy CDIO [Formation of Soft skills in the conditions of social and social practices of students in the implementation of an educational program in the ideology of the International Initiative CDIO]. *Perspektivy nauki i obrazovaniya - Prospects of science and education*, 4(40), 91-101 [in Russian].
- 2 Vinogradova, M.V. (2020). Formirovanie gibkih navykov kak kriterij podgotovki studentov, obuchajushhijhsja na inzhenernykh napravlenijah [The formation of flexible skills as a criterion for the preparation of students studying in engineering areas]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya - The world of science, culture, education*, 3(82), 29-30 [in Russian].
- 3 Davydova, V. (2019). Slushat', govorit' i dogovarivat'sja: chto takoe soft skill i kak ih razvivat' [Listen, talk and negotiate: what are soft skills and how to develop them]. Retrieved from: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> [in Russian].
- 4 Osipova, S.I., Gafurova, N.V., Bogdanova, A.I., Bugaeva, T.P., Tereshchenko, J.A., Shubkina, O.Yu. (2018). Multiculturality of Education as a Factor of Students' Cultural Identity Preservation. *Modern journal of language teaching methods*, 8, 447-454.
- 5 Ananyeva, T. (2020). Desjat' kompetencij, kotorye budut vostrebovany v 2020 godu [Ten competencies that will be in demand in 2020]. Retrieved from: <http://tananyeva.com/desyat-kompetentsij-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu/> [in Russian].
- 6 Ivonina, A.I., Chulanova, O.L., Davletshina, Ju.M. (2017). Sovremennye napravleniya teoreticheskikh i metodicheskikh razrabotok v oblasti upravleniya: rol' soft-skills i hard skills v professional'nom i kar'ernom razvitii sotrudnikov [Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft-skills and hard skills in the professional and career development of employees]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie» - Online journal "Science Studies"*, 1. Retrieved from: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> [in Russian].
- 7 Shipilov, V. (2019). Perechen' navykov soft skills i sposoby ih razvitiya [List of soft skills and ways to develop them]. Retrieved from: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml. [in Russian].
- 8 Bacunov, S.N., Derecha, I.I. (2018). Sovremennye determinanty razvitiya soft skills [Modern determinants of soft skills development]. *Koncept – Concept*, 4. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-determinanty-razvitiya-soft-skills> [in Russian].
- 9 Abashkina, O. (2015). Soft skills: kljuch k kar'ere [Soft skills: the key to a career]. Retrieved from: <http://zhurnal.mipt.rssi.ru>. (<https://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> [in Russian].
- 10 Goulman, D., Borcich, R., Makki, E. (2009). Jemocional'noe liderstvo: iskusstvo upravleniya ljud'mi na osnove jemocional'nogo intellekta [Emotional leadership: the art of managing people based on emotional intelligence]. *Moskva: Izd-vo Al'pina Biznes Buks* [in Russian].
- 11 Gajduchenko, E., Marushev, A. (2018). EQ vs IQ: chto takoe jemocional'nyj intellekt i kak ego razvivat' [EQ vs IQ: what is emotional intelligence and how to develop it]. Retrieved from: <https://changellenge.com/article/eq-vs-iq-cto-takoe-emotsionalny-intellekt-i-kak-ego-razvivat> [in Russian].
- 12 Bikkulova, O. (2019). Chto takoe hard i soft skills? [What are hard and soft skills?] Retrieved from: <https://proorientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-cto-vazhnee.html> [in Russian].
- 13 Jarkova, T.A. (2016). Formirovanie gibkih navykov u studentov v usloviyah realizacii professional'nogo standarta pedagoga [Formation of flexible skills among students in the context of the implementation of the professional standard of the teacher]. *Humanitates*, 4, 222-234. [in Russian].
- 14 Karpova, A.V. (2020). Razvitie soft skills na zanjatijah po anglijskomu jazyku kak kljuchevoj navyk uspeshnogo vypusknika VUZa. Teorija i metodika professional'nogo obrazovaniya [The development of soft skills in English classes as a key skill of a successful university graduate. Theory and methodology of vocational education]. *Mir pedagogiki i psihologii - The world of pedagogy and psychology*, 3(44). Retrieved from: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/razvitie-soft-skills-na->

zanyatiyakh-po-anglijskomu-yazyku-kak-klyuchevoj-navyk-uspeshnogo-vypusknika-vuza.html [in Russian].

Л.И. Кашук¹, С.В. Беспалый¹, С.Г. Симонов²

¹Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан

²Тюмень индустриялық университеті, Ресей

Икемді дағдыларды дамыту арқылы ЖОО түлектерінің бәсекеге қабілеттілігін басқару

Тетіктер мен форматты трансформациялау еңбек нарығы шеңберіндегі бәсекелестік, бір жағынан және жоғары білім беру саласында, екінші жағынан, қазіргі уақытта дайындық сапасының мазмұнын өзгертті және түлектің маман ретінде бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етумен және оның кәсіби ұтқырлығын арттырумен ғана емес, сонымен қатар оны табысты тұлға, мобильді тұлға ретінде қалыптастырумен байланысты бірқатар тенденциялардың қалыптасуына әкелді көп өлшемді өзгертін әлемде, мәдени әмбебаптық әлемінде. Қоғам мен нарықты дамытудың қазіргі кезеңінде «маманның сапасы» ұғымы өзгеріске ұшырайды. Маманның сапасына қойылатын орталық талаптар әлі де маманның біліктілік деңгейі мен құзыреттілігін сипаттайтын қасиеттер болып табылады. Олардың жанында жұмыс берушілер әлеуетті қызметкерлердің іскерлік және жеке қасиеттеріне көбірек қызығушылық таныта бастады, ал соңғыларының арасында икемді дағдылар (soft-skills) жиі атап өтіледі. Мақаланың мақсаты - жас маманның жеке тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыратын фактор ретінде студенттердің икемді дағдыларын қалыптастырудың рөлі мен маңыздылығын қарастыру. Зерттеу барысында кешенді талдау, топтау әдістері, жалпылау, жүйелі сипаттау, сауалнама әдістері қолданылды.

ЖОО жүйесінде икемді дағдыларды қалыптастырудың негізгі бағыттарының шеңбері зерттеліп, айқындалды, нақты ЖОО мысалында оларды қалыптастыру тетіктерінің тиімділігі мен қалыптасу деңгейіне баға берілді, жоғары оқу орындары түлектерін даярлау және бәсекеге қабілеттілігін арттыру сапасын қамтамасыз ету жүйесіндегі икемді дағдылардың рөлі белгіленді

Түйінді сөздер: маманның бәсекеге қабілеттілігі мен жеке тиімділігі, оларды қалыптастырудың икемді дағдылары мен тетіктері, сауалнама жүргізу, бағалау.

L. Kashuk¹, S. Bepalyy¹, S. Simonov²

¹Innovative University of Eurasia, Kazakhstan

²Tyumen Industrial University, Russia

Managing the competitiveness of university graduates through the development of flexible skills

The transformation of the mechanisms and format of competition within the labor market, on the one hand, and in the field of higher education, on the other hand, has now transformed the content of the problem of the quality of training and caused the formation of a number of trends related not only to ensuring the competitiveness of the graduate as a specialist and increasing his professional mobility, but also his formation as a successful personality, mobile in a multidimensional-transforming world, the world of cultural universalism. At the present stage of development of society and the market, the concept of “specialist quality” is undergoing its changes. The central requirements for the qualities of a specialist are still the qualities that characterize the level of qualification and competence of a specialist. Along with them, employers have become increasingly interested in the business and personal qualities of potential employees and among the latter, flexible skills (soft-skills) are increasingly noted. Despite the measures taken by the state to ensure that the level of training of specialists meets the needs of the professional sphere (including through the development of professional standards), the dynamics of employers' needs and expectations make their own adjustments to the content of the competitiveness model of a young specialist, expanding and supplementing it, which requires consideration and clarification of its content. Purpose of the article is to consider the role and importance of the formation of flexible skills of students as a factor that increases the personal effectiveness and competitiveness of a young specialist. In the course of the study, methods such as complex analysis, methods of grouping, generalization, systemic description, and questioning were used.

The range of the main directions of the formation of flexible skills in the university system is investigated and determined, the effectiveness of the mechanisms of their formation and the level of formation is assessed on the example of a particular university, the role of flexible skills in the system of ensuring the quality of training and increasing the competitiveness of graduates of higher educational institutions is indicated

Keywords: competitiveness and personal effectiveness of a specialist, flexible skills and mechanisms of their formation, questionnaire, assessment.

Дата поступления рукописи в редакцию: 12.06.2023 г.