

**Н. М. Плескачёва**

*Республиканский институт высшей школы,  
Минск, Беларусь, plesk30@tut.by*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*В статье представлен анализ исследований, посвященных проблеме профессионального становления специалиста. Актуальность работы в системном представлении профессионального развития личности, с учетом таких параметров как мотивация, профессионально-важные качества личности и социально-важные качества, которые обеспечивают эффективное функционирование профессионала в социуме.*

**Ключевые слова:** технологические навыки, базовые цифровые навыки, классические навыки, soft-skills

**N. Pleskachova**

*National Institute of Higher Education,  
Minsk, Belarus, plesk30@tut.by*

## **MODERN TRENDS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SPECIALISTS**

*The article presents an analysis of studies on the problem of professional development of a specialist. The relevance of work in a systematic representation of the professional development of the personality, taking into account such parameters as motivation, professionally important personality traits and socially important qualities that ensure the effective functioning of a professional in society.*

**Keywords:** mechnological skills, basic digital skills, classical skills, soft-skills

Субъектом любой деятельности, даже на высокотехнологичных производствах, является человек с его физиологическими ограничениями, ошибками восприятия, когнитивными искажениями и психологическими проблемами. Поэтому для современного производства критически важным становится знание о том, что такое человек, как функционирует его мозг, и каким образом использовать это знание в организации производственных процессов. До середины XX в. в науке доминирующей была парадигма, в соответствии с которой учеными выделялись объективные критерии оценки способностей человека к той или иной деятельности. Областью исследований являлись умственные и сенсомоторные способности, общий интеллект, знания и умения. Однако полученные корреляции успешности человека в деятельности с тестами способностей, интеллекта, личности были невысокими ( $r = 0,20 - 0,40$ ), согласно исследованиям Д. Купера, И. Робертсона, Г. Тинглай [1].

В период 1970–1990 гг. психологи обратили внимание на условия внешней ситуации оценки качеств человека. С 1990-х гг. ученые склоняются к признанию ведущей роли личностных образований в структуре профессиональной успешности (Завалишина [2]; Поваренков [3] и др.). Поэтому особую актуальность приобретают вопросы системного исследования качеств современного специалиста, в целях успешной его подготовки к будущей профессиональной деятельности.

В конце 2017 г. компания Deloitte опросила 1603 топ-менеджеров из 19 стран Америки, Азии и Европы и выяснила: только четверть опрошиваемых считает, что их сотрудники достаточно подготовлены и имеют необходимые навыки для работы в будущем.

Как показало исследование PWC с участием более 2000 респондентов из 26 стран, около половины компаний считают главной сложностью на пути цифровой трансформации отсутствие цифровой культуры и недостаток соответствующих компетенций у работников [4, с. 69].

Основываясь на результатах исследований и, принимая во внимание существующие концепции, Stifterverband и McKinsey разработали структуру будущих навыков специалистов, которые будут необходимы для успешности в профессиональном плане. Данная структура включает три категории.

Технологические навыки включают те навыки, которые необходимы для разработки преобразующих технологий. Сюда входят уже существующие преобразующие технологии, такие как Интернет (например, веб-разработка, UX-дизайн), а также новые области (например, разработка блокчейнов или интеллектуального оборудования). Особенно большая область – это способность анализировать сложные данные, что также включает разработку искусственного интеллекта. Любой, кто овладел такими технологическими навыками, обладает новейшими (информационными) технологическими знаниями и может их применять. Эта категория создаст новые профессиональные профили во всех секторах экономики, например, специалист по анализу данных. В частности, в стартапах профессиональный профиль уже сформирован технологическими навыками. Об этом неоднократно заявлялось и в республике Беларусь. Так, очень востребованы в нашей стране являются бизнес-аналитики.

Базовые цифровые навыки – вторая категория, описывают навыки, благодаря которым люди могут ориентироваться в цифровой среде и активно участвовать в ней. Эти навыки будут необходимы в профессиональной жизни, а также для социального участия (цифровое гражданство) в будущем, и работодатели будут все больше требовать их от своих сотрудников. Это включает в себя цифровое генерирование знаний (цифровое обучение) и осознанное обращение с данными в сети (цифровая грамотность), а также возможность совместной работы. Те, кто овладевает этими навыками, могут работать сообща и гибко во все более цифровом мире, эффективно взаимодействовать и принимать важные решения. Базовые цифровые навыки должны быть освоены всеми людьми в максимально возможной степени [5, с. 29].

Классические навыки составляют третью категорию. Здесь регистрируются компетенции и характеристики, важность которых, по мнению компаний, в ближайшие годы возрастет в трудовой жизни, например, адаптивность, креативность и настойчивость и т. д., – это те навыки, которые мы называем soft-skills. Те, кто обладает этими классическими навыками, могут легче ориентироваться в новых ситуациях и лучше анализировать и решать проблемы во все более изменчивом и сложном (рабочем) мире. Например, по данным аналитического доклада G20, растет спрос на нестандартные аналитические навыки, связанные с творчеством, решением проблем, общением, командной работой и предпринимательством, – все навыки, которые помогают работникам оставаться эффективными в условиях изменений [4, с. 71].

Объединение технологических навыков, базовых цифровых навыков и классических навыков имеет решающее значение для будущей жизнеспособности компаний. Недостаточно просто нанять сотрудников, которые «только» обладают индивидуальными, конкретными навыками. Задача состоит в том, чтобы выбрать людей или диагностировать их таким образом, чтобы у них был наиболее полный набор всех будущих навыков, относящихся к их рабочему контексту.

В 2018 г. в LinkedIn изучили 450 тысяч профилей и вакансий и выяснили, что в IT – отрасли не хватает таких навыков, как умение слушать, давать обратную связь, договариваться, сотрудничать, делиться знаниями и информацией. На форуме в Давосе был приведен список soft skills, спрос на которые сформируется в ближайшие 5 лет: критическое мышление, креативность, управление командой, эмоциональный интеллект, взаимодействие с людьми, ведение переговоров, гибкость сознания, стрессоустойчивость. Однако овладение данными компетенциями носит индивидуальный характер (в зависимости от осознания актуальности той или иной проблемы).

Говоря о психологическом сопровождении образовательного процесса в высшей школе, необходимо обратить внимание на формирование не только профессионально-значимых компетенций, но и на развитие тех компетенций, которые позволяют специалисту достигать больших успехов в профессиональном плане, а именно *soft skills*, к которым мы относим надпрофессиональные навыки. Общие тренды, которые проявляются в деятельности компаний (и государственных, и частных) говорят об актуальности темы развития *soft skills*.

Цифровые технологии пришли практически во все индустрии. Любому производству сегодня необходимо присутствовать в интернете – иначе клиенты уйдут к более продвинутым конкурентам. За этим заказчики и *обращаются в IT-компании*. Те же, со своей стороны, помогают производству достигать его целей. В последние несколько лет в IT-сфере возникла потребность в таких профессиях, как бизнес-аналитик в IT-проектах, деливери-менеджер, менеджер по продукту. Эти люди общаются с заказчиками, анализируют рынок, представляют потребности клиентов и руководят проектными командами. Другими словами, вся их работа строится на *soft skills*.

В 2018 г. в Беларуси провели исследование востребованности гибких навыков для специалистов в IT. Было опрошено 262 сотрудника и руководителя IT-компаний. 97,4 % из них назвали гибкие навыки необходимыми для их работы. Для сотрудников сервисных IT-компаний самыми актуальными оказались:

- умение четко излагать свои мысли (89 %);
- просто говорить о сложном (84 %);
- быстро определять проблему (83 %).

Поэтому, в соответствии с потребностью социума и учитывая, что Беларусь – это IT-страна, образовательным учреждениям необходимо дать соответствующую подготовку специалистам, которые завтра придут на рынок труда.

В практике подготовке современных специалистов, необходимо учесть триединство профессионального развития человека: с одной стороны необходимо готовить специалиста, владеющего профессиональным мастерством (*hard skills*), с другой стороны – специалиста, который может эффективно решать профессиональные задачи в социуме и достигать наиболее успешных результатов взаимодействия с другими участниками трудового процесса (*soft skills*), а с третьей стороны – мотивированную личность, которая стремится к наиболее высоким профессиональным результатам и готова достигать их высокотехнологическими способами.

### Список использованных источников

1. *Купер, Д.* Отбор и наем персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И. Робертсон, Г. Тинглай. – М. : Вершина, 2005. – 324 с.
2. *Завалишина, Д. Н.* Практическое мышление: Специфика и проблемы развития / Д. Н. Завалишина. – М. : ИП РАН, 2005. – 215 с.
3. *Поваренков, Ю. Н.* Психология профессионального становления личности / Ю. Н. Поваренков. – Саратов : Изд-во СГПУ, 2013. – 257 с.
4. *Кондратюк, Т. В.* Четвертая промышленная революция: какие компетенции необходимы сотрудникам? [Электронный ресурс] / Т. В. Кондратюк // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2018. – № 3. – Режим доступа: <https://doi.org/10.17747/2078-8886-2018-3-66-79>. – Дата доступа: 02.02.2021.
5. *Трачук, А. В.* Распространение инструментов электронного бизнеса в России: результаты эмпирического исследования / А. В. Трачук, Н. В. Линдер // Росс. журнал менеджмента. – 2017. – Т. 15, № 1. – С. 27–50.