

ОЦЕНКА «МЯГКИХ НАВЫКОВ» СТУДЕНТОВ - БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

*Исаева О.М., кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии НИУ «ВШЭ» (г. Нижний Новгород, Россия)
oisaeva@hse.ru*

*Савинова С.Ю., кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии НИУ «ВШЭ» (г. Нижний Новгород, Россия)
ssavinova@hse.ru*

Абстракт: Цель исследования: провести оценку сформированности «мягких навыков» (soft skills) у студентов - будущих менеджеров. *Дизайн исследования.* Оценка soft skills будущих менеджеров (целеустремленность, коммуникабельность, критическое мышление, креативность, гибкость мышления) проводилась с использованием методов психологической диагностики: Анаграммы (А. Зак), Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан), Тест креативности Торренса (Э.П. Торренс), Тест на критическое мышление (Ю.Ф. Гуцин), диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК). В исследовании приняло участие 390 человек - студентов факультета менеджмента НИУ «Высшая школа экономики» - Нижний Новгород. *Результаты.* Диагностика уровня развития soft skills будущих менеджеров, проведенная с помощью методов психологической диагностики, показала высокий уровень развития «коммуникабельности» у 86% студентов и высокий уровень развития «критического мышления» у 89,23% респондентов. Для 95,9% студентов характерен низкий уровень развития «целеустремленности». Около половины студентов имеют низкие показатели по «гибкости мышления» (41,03%) и «креативности» (54,87%), вторая половина отличается средним уровнем развития этих soft skills (58,97% и 45,13% соответственно).

Ключевые слова: мягкие навыки (soft skills), графология, целеустремленность, креативность, критическое мышление, гибкость мышления, коммуникабельность

Abstract: *Purpose.* To evaluate future managers' soft skills using psychological methods and graphology. *Design.* Future managers' soft skills (determination, communicability, critical thinking, creativity, flexibility of thinking) was evaluated by methods of psychological diagnostics. 390 students from the department of Management at National Research University Higher School of Economics in Nizhny Novgorod took part in the study.

Results. Diagnostics of the level of future managers' soft skills development, carried out by psychological methods, showed a high level of development of "communicability" in 86% of students and a high level of development of "critical thinking" in 89.23% of respondents. 95.9% of students were characterized by a low level of development of "purpose." About half of students had low rates for "flexibility of thinking" (41.03%) and "creativity" (54.87%), all the other students

had average levels of development of these soft skills (58.97% and 45.13% respectively).

Keywords: soft skills, graphology, commitment, creativity, critical thinking, flexibility of thinking, communicability

Введение

В последнее десятилетие руководители и HR – менеджеры компаний все больше заинтересованы в персонале, обладающем развитыми soft skills («мягкими навыками»). Данный феномен связан с глобальными мировыми трендами развития экономики и бизнеса: глобализацией, внедрением цифровых технологий, использованием больших данных, интеграцией смежных сфер деятельности [19]. Эти тенденции приводят к тому, что приобретаемые в вузах профессиональные компетенции быстро устаревают, требуют постоянного обновления, иногда даже отходят на второй план при оценке кандидатов, претендующих на место в компании. «Мягкие навыки», напротив, становятся широко востребованными, т.к. позволяют эффективнее развиваться в профессии. Высокий уровень развития soft skills воспринимается работодателями как предиктор успешности в профессиональной деятельности выпускников. Исследования «мягких навыков» ведется в нескольких направлениях.

Первая группа исследований посвящена изучению феномена soft skills: сути понятия soft skills, перечню навыков, которые могут быть к ним отнесены, взаимосвязи «мягких навыков» со способностями личности [13, 16, 17].

Вторая группа исследований рассматривает soft skills в контексте профессиональной деятельности менеджеров. Исследователи связывают наличие развитых «мягких навыков» у руководителей среднего и малого бизнеса с показателями эффективности компании, в том числе, ростом доходов, расширением компании, эффективным управлением [4,12,15,18]. В ряде исследований доказано, что экстраверсия, открытость опыту и доброжелательность являются ключевыми характеристиками, необходимыми руководителю крупного бизнеса для планирования и внедрения эффективных стратегий в интернациональном масштабе и выходу на зарубежные рынки [10]. Для успешных переговоров важны доброжелательность и амбициозность [9, 18]. Эффективность управления в проектной деятельности непосредственно связана с уровнем развития личностных навыков руководителя проектов. Основными предикторами успешности проекта являются высокоразвитые командные навыки, взаимоотношения со стейкхолдерами, навык управления конфликтами, коммуникабельность, лидерство [20]. В свою очередь, эффективность работы команды, ее сплоченность во многом зависит от уровня развития эмоционального интеллекта членов команды [11]. Для высокой производительности менеджеров в сфере продаж важны их личностные характеристики: открытость опыту и добросовестность [14].

Третья группа исследований посвящена изучению возможности оценки и развития soft skills, в том числе руководителя [1, 2, 5, 7].

В нашем исследовании «мягкие навыки» (soft skills) рассматриваются как *надпрофессиональные навыки, которые не связаны напрямую с профессиональной деятельностью, но способствуют ее результативности.* Основное содержание оцениваемых у студентов мягких навыков отображено в Таблице 1.

Таблица 1

Содержание «мягких навыков» (soft skills)

«Мягкие навыки» (soft skills)	Содержание
Целеустремленность	Наполнение собственной жизни смыслами, постановка индивидуальных целей и сознательное стремление к их достижению
Креативность	Проявление творчества в работе, создание новых и конкурентоспособных идей для достижения успеха в деятельности
Коммуникабельность	Налаживание и поддержание связей с людьми различного статуса, независимо от уровня близости, знакомства
Гибкость мышления	Быстрое реагирование на факторы внешней окружающей среды, предложение вариантов решения сложных ситуаций, обдумывание одновременно нескольких параллельных идей, изменение шаблонов и алгоритмов мышления
Критическое мышление	Обработка, анализ и осмысление существующей информации, ее оценка с точки зрения обоснованных критериев, применение полученных результатов для дальнейшего решения сложных ситуаций

Целью нашего исследования стала оценка сформированности «мягких навыков» (soft skills) у студентов НИУ ВШЭ – Нижний Новгород с помощью методов психологической диагностики

Дизайн исследования

Оценка степени развития soft skills студентов проводилась с использованием методов психологической диагностики, доказавших свою надежность и валидность в оценке личностных особенностей: Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана, Тест креативности Э.П. Торренса (тест Закончи рисунок), Анаграммы А.Зака, Тест на критическое мышление в адаптации И.И. Ильясова, Ю.Ф. Гущина, Тест - диагностика коммуникативной социальной компетентности – КСК [3, 6, 8].

Полученные данные были обработаны с помощью методов математического анализа с применением программы SPSS 25.0

Выборка исследования

В исследовании приняло участие 390 человек - студентов факультета менеджмента (97% всех обучающихся на факультете студентов) НИУ «Высшая школа экономики» - Нижний Новгород. Возраст студентов – 17-22 года (ср.зн. – 19,66). Распределение студентов по курсам и полу представлены в таблице 2.

Таблица 2

Выборка исследования (студенты факультета менеджмента НИУ «Высшая школа экономики» - Нижний Новгород)

Пол	Всего		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Женский	273	70,7	78	68,4	82	78,1	57	70,4	56	62,2
Мужской	117	29,3	36	31,6	23	21,9	24	29,6	34	37,8
Всего	390	100,0	114	100,0	105	100,0	81	100,0	90	100,0

Результаты исследования

Результаты оценки soft skills с помощью методов психологической диагностики представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты оценки soft skills студентов с помощью методов психологической диагностики

Перечень «Soft skills»	Мин. значение	Макс. значение	Ср. значение	Ст. отклонение
Гибкость мышления	4	41,5	18,44	6,51
Целеустремленность	63	180	129,95	20,69
Креативность	1	19	6,67	3,42
Критическое мышление	0	13	8,42	2,24
Коммуникабельность	0	19	12,18	3,69

Значимых различий между молодыми людьми и девушками, а также студентами разных курсов по итогам диагностики, проведенной с помощью психологических методов, не обнаружено.

Таблица 4

Представленность результатов оценки soft skills студентов с помощью методов психологической диагностики (по уровням)

Soft skills	Низкий уровень, %	Средний уровень, %	Высокий уровень, %
Гибкость мышления	41,03	54,36	4,61
Целеустремленность	95,90	0	4,10
Креативность	54,87	41,03	4,10
Критическое мышление	10,77	85,13	4,10
Коммуникабельность	13,59	54,36	32,05

Как показывают результаты исследования, наиболее развитым у студентов оказался такой «мягкий навык» как «коммуникабельность» (32,05% студентов имеет высокий, 54,36% - средний уровень ее развития), что характеризует студентов как открытых, легких, общительных, умеющих устанавливать контакты, поддерживать связи и налаживать общий язык с людьми различного статуса и независимо от уровня близости, знакомства.

«Критическое мышление» у подавляющего числа студентов (89,23%) хорошо развито. Студенты умело анализируют имеющуюся у них информацию, критически ее осмысливают для дальнейшего решения сложных ситуаций.

Чуть больше половины (58,97%) опрошенных отличаются гибким умом, хорошо развитой «гибкостью мышления», наряду с тем, что 41,03% студентов имеют низкий уровень ее развития.

Низкие показатели по «креативности» у 54,87% студентов говорят о неспособности большинства студентов проявлять творчество, генерировать идеи, достигать успеха. Наряду с этим, 45,13% респондентов показали средние значения развития творческих способностей.

Практически все студенты – участники исследования (95,90%) отличаются низкими показателями по «целеустремленности», что описывает респондентов как не способных сознательно наполнять собственную жизнь смыслами, ставить перед собой цели и достигать их.

Значимых различий между девушками и молодыми людьми, а также студентами разных курсов нами обнаружено не было, что позволяет рассматривать данные в совокупности и составить общий профиль будущих менеджеров.

Заключение

Результаты проведенного эмпирического исследования позволяют составить профиль студентов – будущих менеджеров и наметить пути развития необходимых для профессиональной деятельности soft skills

Литература

1. Бацунов, С.Н., Дереча, И.И., Кунгурова, И.М., Слизкова, Е.В. (2018). Современные детерминанты развития soft skills. *Концепт*, 4, 12-21.
2. Беркович, М.И., Кофанова, Т.А., Тихонова, С.С. (2018). Soft skills (мягкие компетенции) бакалавра: оценка состояния и направления формирования. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 4, 63-68.
3. Волков Е.Н. (2015). Тесты критического мышления: вводный обзор. *Психологическая диагностика*, 3, 5-23.
4. Денисов, А.Ф., Цыбова, В.С. (2018). "Мягкие" и "жесткие" качества лидера компании. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*, 17 (3), 275-296.
5. Федорчук, Ю.М. (2019). Уровень soft skills как индикатор профессиональной успешности современного руководителя образовательной

организации. В сб.: *Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы*. Материалы XII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. (110-114). Российский университет дружбы народов.

6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М.

7. Чуланова, О.Л. (2017). Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития). *Интернет-журнал «Науковедение»*, 9 (1).

8. Шабалина М.Р. (2013). Развитие гибкости мышления студентов в процессе решения задач. *Педагогика. Общество. Право*, 4 (8), 48-54.

9. Aichi, Y., Bassiri, M., Benmokhtar, S., & Belouaad, S. (2018). The digital assessment center and the evaluation of soft skills. *Asia Life Sciences*, 1, 35-42.

10. Anwar, M., Shah, S.Z.A., & Khan, S.Z. (2018). The role of personality in SMEs internationalization: empirical evidence. *Review of International Business and Strategy*, 28 (2), 258-282.

11. Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2018). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25 (1/2), 100-119.

12. Hanifzadeh, F., Talebi, K., & Sajadi, S.M. (2018). The analysis of effect of aspiration to growth of managers for SMEs growth case study: Exporting manufacturing SMEs in Iran. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 10 (2), 277-301.

13. Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2018). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83, 174-184.

14. Neter, E., & Ben-Shakhar, G. (1989). The predictive validity of graphological inferences: A meta-analytic approach. *Personality and Individual Differences*, 10, 737-745.

15. Palmer, C., Niemand, T., Stöckmann, C., Kraus, S., & Kailer, N. (2019). The interplay of entrepreneurial orientation and psychological traits in explaining firm performance. *Journal of Business Research*, 94, 183-194.

16. Rao, M. S. (2018). Soft skills: Toward a sanctimonious discipline. *On the Horizon*, 26 (3), 215-224.

17. Ricchiardi, P., & Emanuel, F. (2018). Soft skill assessment in higher education. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 18, 21-53.

18. Sharma, S., Elfenbein, H.A., Foster, J., & Bottom, W.P. (2018). Predicting Negotiation Performance from Personality Traits: A field Study across Multiple Occupations. *Human Performance*, 31 (3), 145-164.

19. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World economic forum. (2016). URL:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (дата обращения: 10.02.2020).

20. Wanivenhaus, H., Kovač, J., Žnidaršič, A., & Vrečko, I. (2018). Vienna construction projects: Redirection of project management critical success factors - more focus on stakeholders and soft skills development. *Lex Localis*, 16 (2), 337-359.