

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЮРИДИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ИНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

ECONOMIC, LEGAL, SOCIAL
AND OTHER BASES OF MANAGEMENT

УДК 336.1
ББК 65.05

DOI 10.24411/2618-9852-2020-15309

МОДЕЛЬ УНИВЕРСАЛЬНЫХ НАВЫКОВ SKILLS 4.0

Д. А. Канарейко

Сургутский государственный университет,
Сургут, Россия

Актуальность исследования обусловлена тем, что нарастает необходимость совершить поворот от специализированности к универсальности, от практических навыков к фундаментальным. Цель работы — формирование модели универсальных навыков Skills 4.0. Эмпирической основой исследования послужили данные аналитического отчета Ashoka совместно с McKinsey & Company. Автором в статье проведен анализ экспертных мнений и обсуждений роли универсальных навыков в трансформационном процессе. Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что представленная модель универсальных навыков Skills 4.0 позволит увидеть объемную картину влияния универсальных навыков на качество рабочей силы, а сформированная стратегия развития универсальных навыков будет полезна и для образовательных учреждений, и для работодателей при обучении персонала.

Ключевые слова: *цифровая экономика, универсальные компетенции, стратегия развития, вузы.*

SKILLS 4.0 UNIVERSAL SKILLS MODEL

D.A. Canareiko

Surgut State University, Surgut, Russia

The relevance of the research is due to the growing need to make a turn from specialization to universality, from practical to fundamental skills. The purpose of the work is to form a model of universal skills Skills 4.0. The empirical basis of the study was the data of the analytical report of Ashoka together with McKinsey & Company. The author analyzes expert opinions and discussions on the role of universal skills in the transformation process. The practical significance of the research results lies in the fact that the presented model of universal skills Skills 4.0 will allow you to see a three-dimensional picture of the impact of universal skills on the quality of the workforce, and the formed strategy for the development of universal skills will be useful for both educational institutions and employers in staff training.

Keywords: *digital economy, universal competencies, development strategy, universities.*

Актуальность исследования обусловлена тем, что большинство экспертных организаций, комиссий и советов, занимающихся стратегическими вопросами трансформации образовательной сферы, сходятся во мнении, что новому

цифровому миру нужны не только цифровые навыки, а более широкий спектр компетенций. Нарастает необходимость совершить поворот от специализированности к универсальности, от практических навыков к фундаментальным. Но,

приступая к перечислению и описанию этих возможных навыков, даже самые солидные институции сталкиваются с серьезной проблемой — с многообразием возможных терминов для таких компетенций. Представлена модель универсальных навыков Skills 4.0, что позволит увидеть объемную картину влияния универсальных навыков на нашу жизнь, а сформированная стратегия развития универсальных навыков будет полезна и для образовательных учреждений, и для работодателей при обучении персонала.

В последние 10 лет много говорилось о важности цифровых навыков в мире будущего, об умении учиться всю жизнь как главном качестве работника, о том, как работодатели все больше начинают ценить «мягкие» навыки сотрудников [1; 5; 7; 13]. Но мало кто мог представить, что будущее в буквальном смысле наступит прямо сейчас.

Из-за введения карантина во многих странах по всему миру и экономического кризиса организации вынуждены трансформироваться в кратчайшие сроки, в том числе перестраиваться на удаленную работу и осваивать для этого новые цифровые инструменты. Даже обычно консервативные сферы — здравоохранение и образование — срочно осваивают телемедицину и дистанционное обучение [4; 6; 8; 10].

Все это дает серьезный повод еще раз задуматься об ответах на вопросы:

1. Какие навыки необходимы каждому в VUCA-мире?
2. Какие навыки необходимы, чтобы выстроить эффективную работу в диверсифицированных командах?
3. Каким должен быть лидер, чтобы вести команду в условиях сложно прогнозируемого развития событий?
4. Как грамотно встроить развитие универсальных навыков в программу обучения и профессиональную деятельность?

Какими навыками снабдить сотрудников в эпоху цифровизации, автоматизации и непредсказуемых перемен? Какая модель компетенций может стать путеводной звездой? Такими вопросами задавалась Ashoka совместно с McKinsey & Company, работая над докладом The Skilling Challenge [3; 11; 12]

Основная мысль экспертов Ashoka вертится вокруг привлекательной идеи о том, что прорывное развитие цифровых технологий не приведет к цифровизации всей экономики. Напротив, обретут дополнительную ценность особые человеческие качества, ввиду того что их невозможно автоматизировать.

Еще одна предпосылка в пользу постепенного возрастания важности некоего спектра челове-

ческих навыков — особые условия современной экономики. Она весьма требовательна и к бизнесу, и к обществу, и к отдельному человеку, даже если исключить факторы кризиса или форс-мажора. Новой нормой стали высокие ожидания от индивидуальной эффективности и результатов, которых достигает компания, а стремительный темп изменений не дает возможности предсказать, какие знания, навыки и инструменты пригодятся даже в обозримом будущем [2; 9].

При этом сокращать разрыв между имеющимся багажом компетенций и требованиями окружающей действительности каждому участнику экономики приходится самостоятельно. Поэтому фокус внимания образовательного сообщества постепенно смещается с острого вопроса «Какие навыки помогут выжить сегодня и, возможно, завтра?» на более обстоятельный «Какие навыки помогут быть продуктивными вне зависимости от происходящих перемен?» Иными словами, сегодня многих из нас интересует, какие компетенции могут стать проводниками перемен.

Универсальные навыки начинают формироваться у человека задолго до того, как он идет в школу. Кроме того, они формируются всю жизнь под влиянием среды и деятельности, даже если этот процесс не осмысливается и не направляется. Но без осознанной работы с этими способностями не обойтись в мире, где обучение в течение всей жизни становится необходимостью.

Прежде чем перейти к экспертным мнениям и обсуждению роли универсальных навыков в трансформационном процессе, интересно ознакомиться с одним из вариантов классификации таких навыков. Предлагаем рассмотреть модель Skills 4.01 — результат любопытной и важной институциональной инициативы, реализованной организацией Skills Development Scotland в сотрудничестве с Centre for Work-based Learning. Целью работы экспертов этих организаций было составление актуальной модели универсальных навыков, которую можно взять в качестве точки отсчета при разработке корпоративных, школьных и вузовских образовательных программ. В предложенной модели универсальные навыки разбиты на три обширные категории:

1. Самоорганизация (способность управлять своими ресурсами и временем).
2. Социальный интеллект (способность устанавливать продуктивные связи с миром).
3. Инновационное мышление (умение придавать вещам собственную ценность).
4. Адаптивность.

Каждая категория разворачивается на более точные сущности. Следует отметить взаимосвязь между разными категориями: например, для достижения результата креативность

и инновационный подход необходимо подкреплять способностью к концентрации и проявлению инициативы, чтобы претворить в жизнь свои творческие концепции. Схема модели универсальных навыков Skills 4.0 представлена на рисунке.

То, какие навыки развивают студенты при получении высшего образования, во многом определяют два фактора: Запрос от потенциальных работодателей на определенные навыки выпускников. Работодатели могут опосредованно воздействовать на программу вузов или сами принимать участие в подготовке (базовые кафедры, спецкурсы и т. д.). Организация образования, когда сам процесс учебы способствует развитию тех или иных навыков. Например, если учебный план предполагает большое количество дисциплин по выбору, коллективную работу над проектами, участие в дебатах, то студенты учатся самоорганизации, взаимодействию в команде, критическому мышлению, публичным выступлениям. Стратегия развития кросс-функциональных навыков в ведущих уни-

верситетах — максимальное сочетание обучения с практикой.

Реализация стратегии развития универсальных навыков: от вуза и на всю жизнь включает:

1. Большое количество дисциплин по выбору.
2. Работа над учебными проектами — кейсами потенциальных работодателей.
3. Чередование семестров обучения с семестрами работы в компаниях.
4. Акцент на самостоятельные исследования и проекты, в том числе групповые.
5. Отказ от лекционных форм занятий в пользу семинаров, лабораторий, междисциплинарных мастерских.
6. Поощрение волонтерской деятельности.

Успешность происходящих трансформаций только частично зависит от технической готовности и цифровых навыков. Гораздо больше она связана с тем, насколько руководители и сотрудники готовы разрабатывать и принимать нестандартные решения, поддерживать коммуникацию, адаптировать рабочие процессы, расставлять приоритеты.



Модель универсальных навыков Skills 4.0

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кельчевская, Н. Р. Нейросетевое моделирование при оценке цифровых компетенций работников предприятий / Н. Р. Кельчевская, Е. В. Ширинкина // Сборник тезисов по итогам Профессорского форума 2019 «Наука. Образование. Регионы» — Москва, 2019. — С. 102—105.
2. Магасумова, Р. Р. Дистанционное обучение и его современные аспекты / Р. Р. Магасумова, Е. В. Ширинкина // Инновации в науке и практике : сб. тр. по материалам Всерос. конкурса науч.-исслед. работ. — Уфа, 2020. — С. 175—179.

3. Микрообучение — особенности, преимущества и недостатки. — URL: <https://edu-russian.ru/mikroobuchenie-osobennosti-preimushchestva-i-nedostatki.html> (дата обращения: 18.06.2020).
4. Фаликман, М. В. Психология образовательных процессов / М. В. Фаликман. — URL: <https://postnauka.ru/courses/54141> (дата обращения: 16.03.2020)
5. Ширинкина, Е. В. Изменения образовательных технологий корпоративного обучения в цифровой экономике / Е. В. Ширинкина // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. — 2020. — Т. 30. — № 1. — С. 67—71.
6. Ширинкина, Е. В. Нейротехнологии в системе управления знаниями на предприятиях / Е. В. Ширинкина // Вопросы управления. — 2019. — № 5 (60). — С. 214—220.
7. Ширинкина, Е. В. Оценка эффективности использования образовательного капитала как доминирующего элемента человеческого капитала в экономике знаний / Е. В. Ширинкина // Экономика и предпринимательство. — 2017. — № 4-2 (81-2). — С. 854—861.
8. Ширинкина, Е. В. Платформы обучения в условиях цифровой трансформации / Е. В. Ширинкина // Надежность и качество сложных систем. — 2020. — № 1 (29). — С. 42—48.
9. Ширинкина, Е. В. Развитие массовых открытых онлайн-курсов в цифровой среде / Е. В. Ширинкина // Экономика образования. — 2020. — № 1 (116). — С. 38—45.
10. Ширинкина, Е. В. Трансформация форм обучения в цифровой экономике / Е. В. Ширинкина // Гуманитарно-педагогическое образование. — 2019. — Т. 5. — № 4. — С. 129—133.
11. Ширинкина, Е. В. Формирование образовательной цифровой среды / Е. В. Ширинкина // Экономика образования. — 2020. — № 4 (119). — С. 51—59.
12. McKinsey. How social tools can reshape the organization / McKinsey. — URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/how-social-tools-can-reshape-the-organization>.
13. Shirinkina, E. Multiparameter influence of factors on the return of human capital / E. Shirinkina, A. Kodintsev // *Espacios*. — 2019. — № 40 (14). — P. 1—14.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Канарейко Диана Александровна — ассистент кафедры менеджмента и бизнеса Сургутского государственного университета, Сургут, Россия. shirinkina86@yandex.ru.

REFERENCES

1. Kelchevskaya N.R., Shirinkina E.V. Nejrosetevoe modelirovanie pri ocenke cifrovyyh kompetencij rabotnikov predpriyatij [Neural network modeling in assessing the digital competencies of enterprise employees]. *Sbornik tezisev po itogam Professorskogo foruma 2019 «Nauka. Obrazovanie. Regiony»* [Collection of abstracts following the results of the 2019 Professorial Forum “Science. Education. Regions”]. Moscow, 2019. Pp. 102—105. (In Russ.).
2. Magasumova R.R., Shirinkina E.V. Distancionnoe obuchenie i ego sovremennye aspekty [Distance learning and its modern aspects]. *Innovatsii v nauke i praktike* [Innovations in science and practice]. Ufa, 2020. P. 175—179. (In Russ.).
3. *Mikroobuchenie — osobennosti, preimushchestva i nedostatki* [Microlearning — features, advantages and disadvantages]. Available at: <https://edu-russian.ru/mikroobuchenie-osobennosti-preimushchestva-i-nedostatki.html> (In Russ.).
4. Falikman M.V. Psychology of educational processes [Psikhologiya obrazovatel’nykh protsessov]. Available at: <https://postnauka.ru/courses/54141> (In Russ.).
5. Shirinkina E.V. Izmeneniya obrazovatel’nyh tekhnologij korporativnogo obucheniya v cifrovoj ekonomike [Changes in educational technologies of corporate training in the digital economy]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya Ekonomika i pravo* [Bulletin of the Udmurt University. Series Economics and Law], 2020, vol. 30, no. 1, pp. 67—71. (In Russ.).
6. Shirinkina E.V. Nejrotekhnologii v sisteme upravleniya znaniyami na predpriyatiyah [Neurotechnologies in the knowledge management system at enterprises]. *Voprosy upravleniya* [Management issues], 2019, no. 5 (60), pp. 214—220. (In Russ.).
7. Shirinkina E.V. Otsenka effektivnosti ispol’zovaniya obrazovatel’nogo kapitala kak dominiruyushchego elementa chelovecheskogo kapitala v ekonomike znaniy [Assessment of the effectiveness of the use of educational capital as a dominant element of human capital in the knowledge economy]. *Ekonomika i predprinimatel’stvo* [Economics and Entrepreneurship], 2017, no. 4-2 (81-2), pp. 854—861. (In Russ.).
8. Shirinkina E.V. Platformy obucheniya v usloviyah cifrovoj transformacii [Learning platforms in the context of digital transformation]. *Nadezhnost’ i kachestvo slozhnyh sistem* [Reliability and quality of complex systems], 2020, no. 1 (29), pp. 42—48. (In Russ.).

9. Shirinkina E.V. Razvitie massovyh otkrytyh onlajn-kursov v cifrovoj srede [Development of massive open online courses in the digital environment]. *Ekonomika obrazovaniya* [Economics of Education], 2020, no. 1 (116), pp. 38–45. (In Russ.).

10. Shirinkina E.V. Transformaciya form obucheniya v cifrovoj ekonomike [Transformation of forms of education in the digital economy]. *Gumanitarno-pedagogicheskoe obrazovanie* [Humanitarian and pedagogical education], 2019, vol. 5, no. 4, pp. 129–133. (In Russ.).

11. Shirinkina E.V. Formirovanie obrazovatel'noj cifrovoj sredey [Formation of educational digital environment]. *Ekonomika obrazovaniya* [Economics of Education], 2020, no. 4 (119), pp. 51–59. (In Russ.).

12. McKinsey. *How social tools can reshape the organization*. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/how-social-tools-can-reshape-the-organization>.

13. Shirinkina E., Kodintsev A. Multiparameter influence of factors on the return of human capital. *Est-pacios*, 2019, no. 40 (14), pp. 1–14.