

Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза

Васильева Е.Н.

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>, e-mail: vayulena@yandex.ru

Щербаков А.В.

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (ФГАОУ ВО ННГУ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>, e-mail: yavpochte@yandex.ru

Курагина М.Ф.

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6066-0949>, e-mail: kuragina.maria@gmail.com

Трансформация современного общества стимулирует поиск новых условий для самореализации личности профессионала. Одной из детерминант роста успешности профессиональной деятельности являются «soft skills» («гибкие навыки»), приобретаемые путем направленного профессионального обучения. В статье на основе анализа отечественной и зарубежной литературы и в соответствии с терминологией Российской ассоциации менеджеров был составлен список конкретных коммуникативных компетенций «успешного» менеджера. В качестве гипотезы исследования было выдвинуто предположение о наличии преимущественно низкого уровня развития коммуникативных компетенций, входящих в структуру профессионально значимых «soft skills» у студенческой молодежи. В исследовании (N=184) приняли участие студенты 18–19 лет (M=18,28; SD=0,45), из них 110 девушек и 74 юноши, обучающиеся на 1 курсе бакалавриата направления «Менеджмент» в вузах Нижнего Новгорода. В работе использовались: методика «Уровень субъективного контроля» Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда; опросник на эмоциональный интеллект ЭМИн Д.В. Люсина; методика «Диагностика коммуникативной социальной компетентности» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. Результаты диагностики показали преимущественное наличие среднего и высокого уровней развития коммуникативных компетенций, касающихся коммуникативной социальной компетентности, эмоционального интеллекта и субъективного контроля будущих менеджеров. Наличие среднего и высокого уровня сформированности изучаемых коммуникативных компетенций первокурсников позволяет использовать их как основу для успешного формирования развитых «soft skills» специалиста в сфере менеджмента.

Васильева Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф.
Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза
Психолого-педагогические исследования. 2023.
Том 15. № 1. С. 21–36.

Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V., Kuragina M.F.
Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training
Psychological-Educational Studies. 2023.
Vol. 15, no. 1, pp. 21–36.

Ключевые слова: «soft skills», менеджер, компетенции, коммуникативные компетенции.

Для цитаты: *Васильева Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф.* Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2023. Том 15. № 1. С. 21–36. DOI:10.17759/psyedu.2023150102

Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training

Elena N. Vasilyeva

National Research University "Higher School of Economics", Nizhny Novgorod, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>, e-mail: vayulena@yandex.ru

Andrey V. Scherbakov

National Research University "Lobachevsky State University", Nizhny Novgorod, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>, e-mail: yavpochte@yandex.ru

Maria F. Kuragina

National Research University "Higher School of Economics", Nizhny Novgorod, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6066-0949>, e-mail: kuragina.maria@gmail.com

Modern society transformation stimulates the search for new self-fulfillment conditions of a professional's personality. Soft skills, acquired through targeted professional training, are one of the determinants of professional activity growth. Based on the analysis of domestic and foreign literature, in accordance with the Russian Managers Association terminology, the article lists specific communicative competencies of a "successful" manager. As a hypothesis of the study, an assumption was made about the presence of a predominantly low development level of communicative competencies that are included in the structure of students' professionally significant "soft skills". The study (N=184) involved students aged 18–19 (M=18,28; SD=0,45), including 110 female and 74 male students of the 1st year bachelor Management program from Nizhny Novgorod universities. The following methods were used: the "Level of subjective control" by E.F. Bazhin, E.A. Golykin, L.M. Etkind; "Emotional intelligence test" by D.V. Lucin; "Communicative social competence diagnosis" by N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuilov. The diagnostic results showed the predominant presence of medium and high development levels of communicative competencies, related to communicative social competence, emotional intelligence and subjective control of future managers. The presence of a medium and high levels of the studied communicative competencies development allows using them as a basis for the successful "soft skills" development of a management specialist.

Keywords: “soft skills”, manager, competence, communication competencies.

For citation: Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V., Kuragina M.F. Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training. *Psikhologopedagogicheskie issledovaniya = Psychological-Educational Studies*, 2023. Vol. 15, no. 1, pp. 21–36. DOI:10.17759/psyedu.2023150102 (In Russ.).

Введение

Трансформация современного общества, выражающаяся в изменении темпа его развития и глобальной цифровизации, стимулирует поиск новых условий для самореализации личности профессионала. Рассматривая возможные детерминанты роста успешности профессиональной деятельности, следует учитывать весомый вклад так называемых «soft skills» («гибких навыков») в этот процесс [5]. Описанием феномена «soft skills», а именно его содержания и навыков, входящих в него, его связи со способностями личности занимался ряд исследователей [12; 17; 18]. «Soft skills» являются приобретенными навыками, которые формируются как путем направленного профессионального обучения, так и через дополнительное образование, личный опыт, участие в проектах социальной направленности и т.д. «Soft skills» расширяют способности субъекта в реализации разнообразных профессиональных и личностных задач.

В нашем исследовании мы опираемся на подход, рассматривающий феномен «soft skills» как структуру, включающую в себя навыки, компетенции и личностные характеристики [5].

Среди наиболее востребованных на рынке труда компонентов «soft skills» можно назвать такие, как: навыки коммуникации, лидерские способности, способность к критическому и креативному мышлению, способность к саморегуляции, навык работы в команде и т.д. В связи с этим при приеме на работу соискателей на должность или создании модели компетенций определенных должностей работодатели обязательно уделяют внимание уровню развития «soft skills», необходимых в каждом конкретном случае [19; 24]. Реальная ситуация на рынке труда опровергает распространенную точку зрения, согласно которой успешность будущей профессиональной деятельности выпускников высших учебных заведений прежде всего определяется их качественным академическим образованием и профессиональными навыками («hard skills») [15]. Это является причиной все большего количества конфликтов между требованиями работодателей и сформированными компетенциями выпускников вузов. Вследствие этого вузы вынуждены оптимизировать свою образовательную среду путем создания профилей специальностей с адекватным соотношением «hard skills» и «soft skills» [20].

Подтверждение всему вышесказанному можно найти в современных отечественных и зарубежных исследованиях, посвященных данной проблематике.

Изучая мнения менеджеров, специалистов и университетских преподавателей, работающих в двух укрупненных областях – социальные науки и естественные науки, о сущности метапредметных компетенций как структурных элементов современной системы школьного образования, С.В. Весманов, Д.С. Весманов, Н.В. Жадько и Г.А. Акоюн впервые предприняли попытку сформировать список целенаправленных действий, являющихся

результатом функционирования «soft skills» специалиста в любой профессиональной сфере занятости. Авторы выявили девять метапредметных компетенций, которые предлагают включить в образовательные стандарты системы основного общего и среднего общего образования: 1) адаптироваться; 2) взаимодействовать; 3) говорить и писать; 4) достигать; 5) конкурировать; 6) презентовать; 7) проектировать; 8) управлять; 9) учиться [3].

Л. Степанова и Э. Зеер в своей работе показали, что «soft skills» студентов обеспечивают благополучие в профессиональной и личной сферах жизни. Навыки коммуникации, саморегуляции и продуктивного мышления повышают стрессоустойчивость и свободу поведения студентов. Авторы делают вывод, что образовательная среда, способствующая развитию «soft skills» у студентов, создает условия для осуществления ими социально-профессиональных инноваций [9].

В исследовании Ю.В. Обуховой и Е.Ф. Бороховского особый интерес для нас представляет аспект работы, касающийся эмоционального интеллекта как способности, относящейся к категории «soft skills». В частности, авторы указывают, что эмоциональный интеллект выступает предиктором таких типов самореализации, как личностная, социальная и профессиональная, нивелируя отрицательное воздействие фактора длительности обучения у студентов бионического направления и стимулируя его положительный эффект у студентов соционического направления. Учитывая полученные результаты, авторы рекомендуют проведение специальных тренингов по развитию эмоционального интеллекта [7].

Развитие эмпатии и коммуникативных умений как составляющих «soft skills» у магистрантов психолого-педагогического направления было проанализировано в работе М.В. Ермолаевой, Е.И. Исаева и Д.В. Лубовского. Полученные данные позволили авторам констатировать, что на протяжении обучения в магистратуре у студентов растет процент использования компетентного стиля общения и повышается уровень эмпатии [4].

Исследование А. Яшина, А. Ключева и А. Багировой посвящено анализу программ обучения предпринимательству студентов в российских вузах. По их мнению, важнейшими задачами, стоящими перед высшей школой в сфере предпринимательского образования, являются ориентация обучения на требования рынка труда и увеличение количества курсов, формирующих «soft skills»-компетенции [23].

Зарубежные исследователи также подчеркивают наличие дефицита «soft skills» в образовательных программах университетов. Так, Н. Paulo и соавторы в своей работе показали, что выпускники университетов северных регионов Португалии считают уровень сформированности их «soft skills» недостаточным. Этот факт подтверждают и их работодатели [16].

Поскольку респондентами в нашем исследовании выступили студенты, обучающиеся по направлению «Менеджмент», то нас прежде всего интересовали те компетенции, которые научным сообществом включены в список «soft skills», необходимых успешному управленцу.

В результате опроса руководителей компаний А.И. Подольский указал компетенции выпускников (относящиеся к «soft skills»), востребованные российскими управленцами: способность работать с людьми; способность решать проблемы; способность планировать деятельность; способность принимать нестандартные решения; открытость к новым идеям [8].

Анализируя отечественные и зарубежные источники, посвященные рейтингу «soft skills», основанному на самоорганизации и командной работе, М.М. Малова составила список

наиболее востребованных навыков кандидата при приеме на работу, среди которых: тайм-менеджмент, дисциплина, ответственность, self-менеджмент, организованность, соблюдение рабочей этики [6].

Д.И. Авраменко приводит список «soft skills», профессионально значимых для менеджера, среди которых: мотивационно-волевые (мотивация достижения, ориентация на успех, стремление к самоактуализации, мотив власти), интеллектуальные (гибкость, мобильность и системность мышления, развитые характеристики внимания, сформированные когнитивные гештальты в области управления и профессионально важной информации); коммуникативные (коммуникабельность, хороший коммуникативный контроль, наблюдательность, открытость, конгруэнтность, критичность, требовательность) [1; 11].

В своем исследовании эмоциональной компетентности руководителя О.Л. Чуланова предлагает операционализацию «soft skills», в процессе которой она распределила их по пяти группам: коммуникативные, управленческие, самоорганизационные, мыслительные, эмоциональные [10].

Российская ассоциация менеджеров разработала профессиональную рамку компетенций менеджеров, которая включает две большие группы компетенций. В первую группу компетенций включены коммуникативные и личностные компетенции, во вторую – межпрофессиональные, профессиональные и отраслевые компетенции [2].

Важность навыка эффективной коммуникации в качестве одного из «soft skills» успешного менеджера подчеркивается в работах авторов, занимающихся данной проблемой [12; 14; 15; 21; 22]. Исходя из этого, нами для изучения были выбраны именно коммуникативные компетенции студентов-будущих менеджеров.

На основе анализа литературы по проблеме исследования и в соответствии с терминологией Российской ассоциации менеджеров нами был составлен список конкретных компетенций «успешного» менеджера, входящих в группу коммуникативных:

1. *Способен работать в команде*: способен к построению команды; способен к работе в команде; способен проявлять надежность в отношениях с членами команды;
2. *Способен грамотно строить коммуникацию, исходя из целей и ситуации общения*: способен демонстрировать навыки взаимодействия, способен оказывать убеждающее воздействие, способен к открытости, конгруэнтности, наблюдательности; способен быть критичным и требовательным; способен проявлять навыки активного слушания; способен к самоконтролю в коммуникациях;
3. *Способен к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций*: способен к нетворкингу; способен к продуктивному взаимодействию, эффективным переговорам; способен урегулировать конфликты; способен демонстрировать навыки обслуживания клиентов и клиентоориентированность;
4. *Способен использовать навыки эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности*: способен распознавать и точно выражать свои эмоции и эмоции окружающих, дифференцировать истинные и ложные выражения эмоций; способен грамотно использовать определенные эмоции в качестве основы для принятия решений, для повышения эффективности мышления и деятельности; способен понимать сложные эмоции и чувства, распознавать причины эмоций, а также

прогнозировать их последствия; способен регулировать свои эмоции и влиять на эмоции других людей, создавать эффективные стратегии, которые помогают в достижении целей.

Методы

Цель:

Определить уровень развития отдельных коммуникативных компетенций, входящих в структуру «soft-skills» менеджера, у студентов 1 курса вуза.

Гипотеза:

У студентов 1 курса вуза исследуемые коммуникативные компетенции, входящие в структуру «soft-skills» менеджера, находятся преимущественно на низком уровне развития.

Выборка

В исследовании (N=184) приняли участие студенты 18–19 лет (M=18,28; SD=0,45), из них 110 девушек и 74 юноши, обучающиеся на 1 курсе бакалавриата направления «Менеджмент» в ведущих вузах Нижнего Новгорода. Все студенты имеют среднее общее образование и поступили в вуз сразу после 11 класса. Параметр «бюджетного» или «коммерческого» обучения не учитывался.

Методы

Для определения уровня сформированности отдельных коммуникативных компетенций был применен метод онлайн-тестирования с использованием методик, зарекомендовавших себя среди российских психологов как надежные диагностические инструменты: методика УСК (уровень субъективного контроля) Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда; опросник на эмоциональный интеллект ЭМИн Д.В. Люсина; методика «Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. Математическая обработка данных проводилась с помощью программы SPSS Statistics 23.0. С целью определения достоверности различий изучаемых переменных использовался ϕ -критерий Фишера.

Результаты

Из методик, сформировавших диагностический комплекс, нами были проанализированы только те шкалы, данные по которым отражают уровень сформированности некоторых коммуникативных компетенций студентов-будущих менеджеров.

Выборка была проверена на нормальность распределения ($A=-0,22$; $E=0,61$). Распределение является нормальным, что позволяет использовать ϕ -критерий Фишера для расчета достоверности различий между группами исследуемой выборки.

Результаты, полученные по методике «Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова, представлены на рис. 1 и табл. 1.

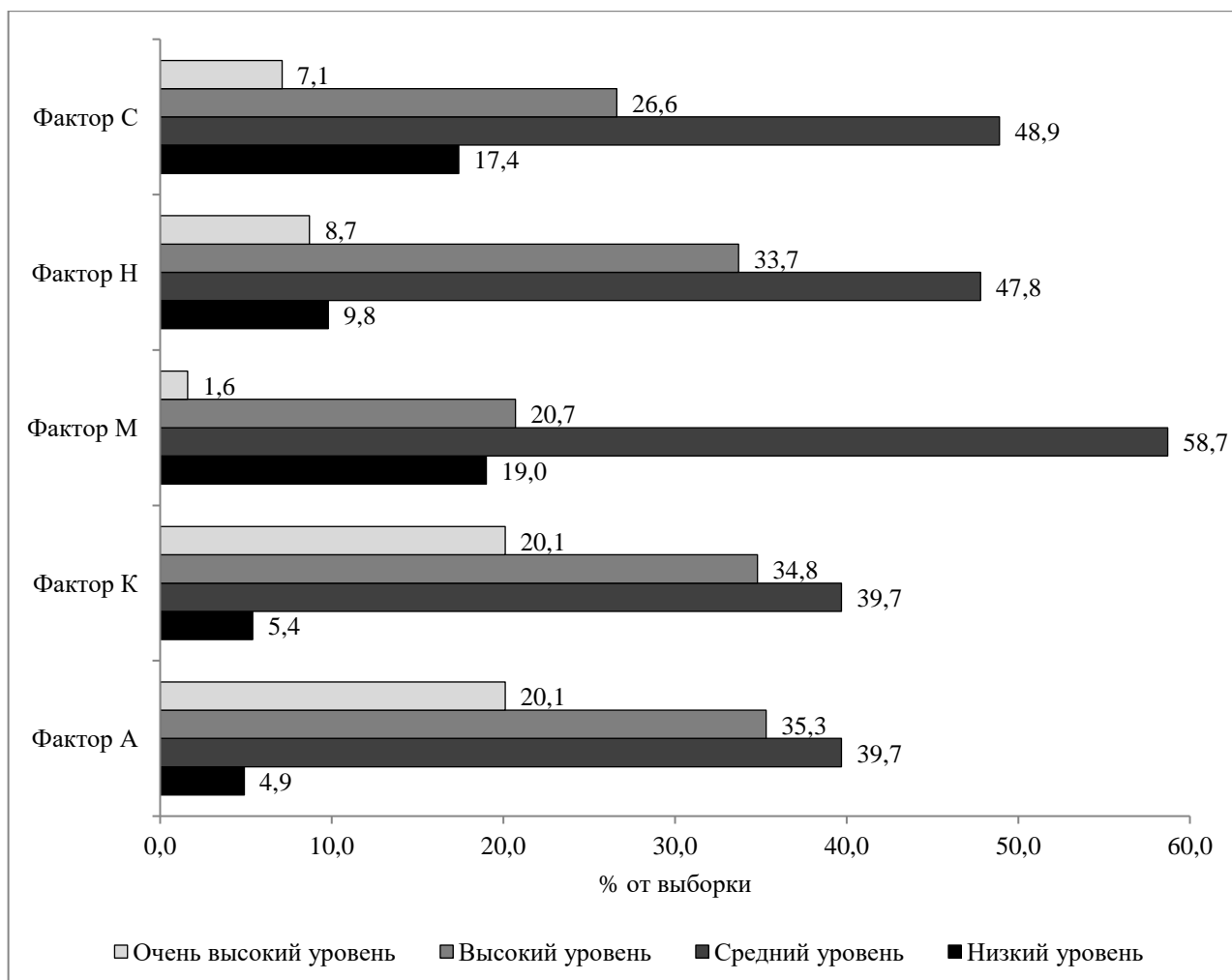


Рис. 1. Распределение респондентов по уровням сформированности коммуникативной социальной компетентности: фактор С – эмоциональная устойчивость, фактор Н – самоконтроль, фактор М – конформность, фактор К – художественный/реалистичный тип, фактор А – общительность

Таблица 1

Сравнительные результаты распределения респондентов по уровням выраженности факторов (методика КСК)

| Факторы | НУ-СУ | НУ-ВУ | НУ-ОВУ | СУ-ВУ | СУ-ОВУ | ВУ-ОВУ | НУ-СУ | НУ-ВУ | НУ-ОВУ | СУ-ВУ | СУ-ОВУ | ВУ-ОВУ |
|---------|---------------------|-------|--------|-------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Значение ф-критерия | | | | | | Достоверность отличий | | | | | |
| А | 2,59 | 2,32 | 1,31 | 0,53 | 2,15 | 1,66 | p<0,01 | p<0,01 | p>0,05 | p>0,05 | p<0,05 | p<0,05 |
| К | 2,65 | 2,33 | 1,29 | 0,59 | 2,15 | 1,61 | p<0,01 | p<0,01 | p>0,05 | p>0,05 | p<0,05 | p>0,05 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| М | 4,34 | 0,18 | 1,08 | 4,25 | 2,55 | 1,15 | p<0,01 | p>0,05 | p>0,05 | p<0,01 | p<0,01 | p>0,05 |
| Н | 3,44 | 2,25 | 0,11 | 1,74 | 3,41 | 2,28 | p<0,01 | p<0,05 | p>0,05 | p<0,05 | p<0,01 | p<0,05 |
| С | 3,34 | 0,98 | 0,98 | 2,62 | 3,40 | 1,74 | p<0,01 | p>0,05 | p>0,05 | p<0,01 | p<0,01 | p<0,05 |

Примечания: НУ – низкий уровень, СУ – средний уровень, ВУ – высокий уровень, ОВУ – очень высокий уровень; фактор А – общительность, фактор К – художественный/реалистичный тип, фактор М – конформность, фактор Н – самоконтроль, фактор С – эмоциональная устойчивость.

Далее мы рассмотрели показатели респондентов по шкале «Интернальность в межличностных отношениях» по методике УСК (уровень субъективного контроля) Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда (рис. 2, табл. 2).

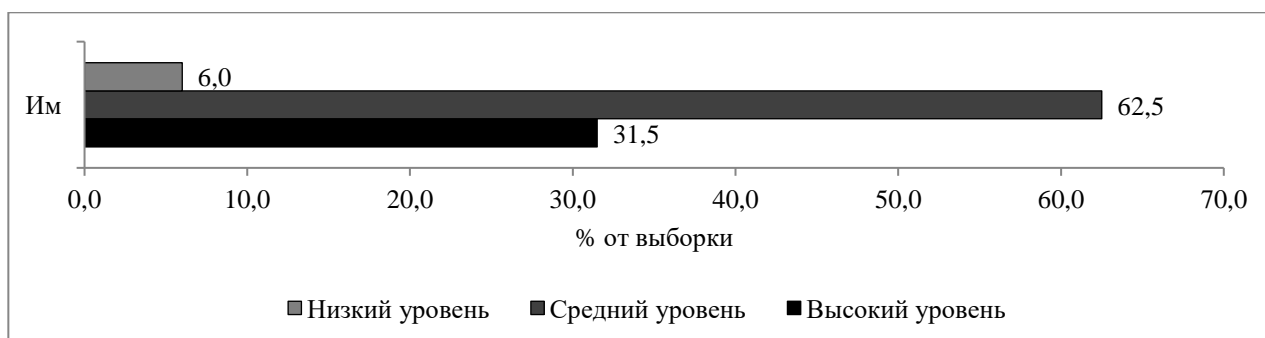


Рис. 2. Распределение респондентов по уровням сформированности интернальности в межличностных отношениях: Им – интернальность в межличностных отношениях

Таблица 2

Сравнительные результаты распределения респондентов по уровням выраженности интернальности в межличностных отношениях (методика УСК)

| Шкала | НУ-СУ | СУ-ВУ | НУ-ВУ | НУ-СУ | СУ-ВУ | НУ-ВУ |
|---|---------------------------|-------|-------|-----------------------|--------|--------|
| | Значение ϕ -критерия | | | Достоверность отличий | | |
| Интернальность в межличностных отношениях | 4,21 | 3,92 | 2,12 | p<0,01 | p<0,01 | p<0,05 |

Примечания: НУ – низкий уровень, СУ – средний уровень, ВУ – высокий уровень.

Для анализа уровня сформированности эмоционального интеллекта были использованы данные по шкалам «Понимание эмоций», «Управление эмоциями», «Внутриличностный эмоциональный интеллект», «Межличностный эмоциональный интеллект» опросника на эмоциональный интеллект ЭМИн Д.В. Люсина (рис. 3, табл. 3).

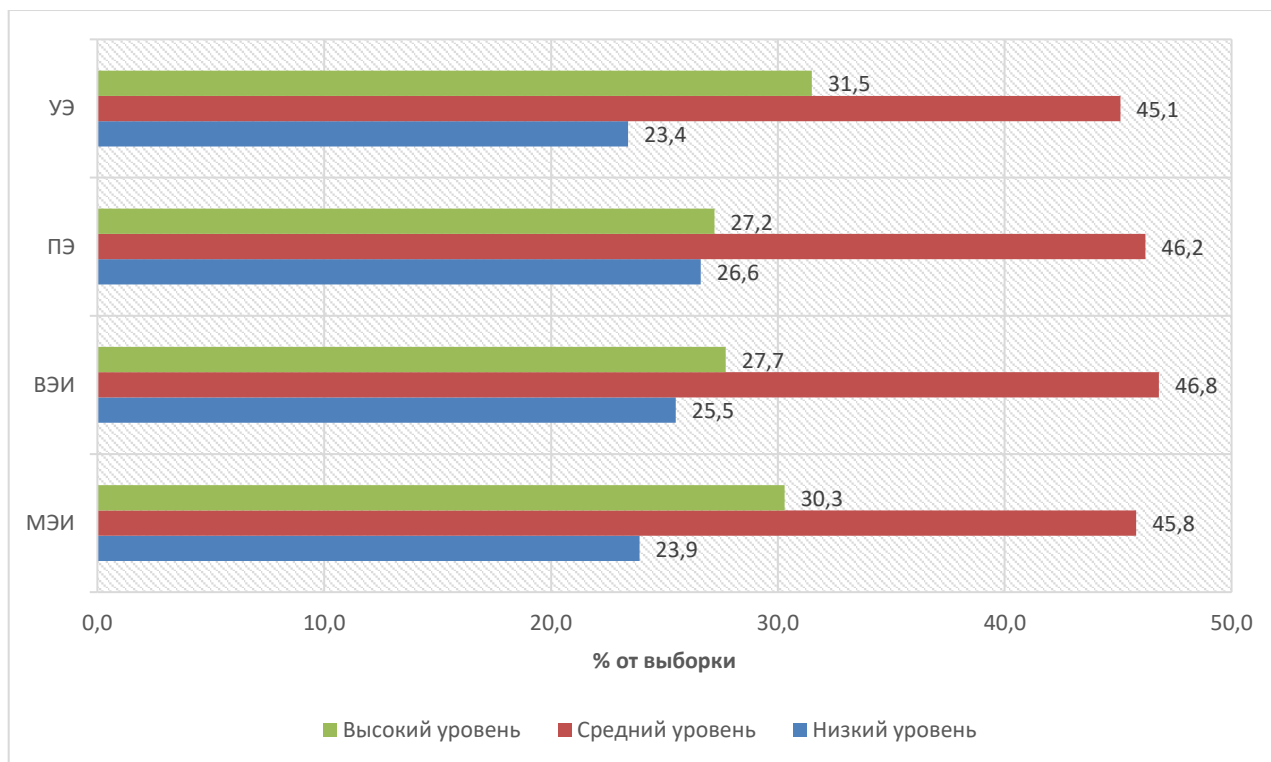


Рис. 3. Распределение респондентов по уровням сформированности компонентов эмоционального интеллекта: УЭ – управление эмоциями; ПЭ – понимание эмоций; ВЛЭИ – внутриличностный эмоциональный интеллект; МЛЭИ – межличностный эмоциональный интеллект

Таблица 3

Сравнительные результаты распределения респондентов по уровням выраженности шкал (методика ЭМИн Д.В. Люсина)

| Шкала | НУ-СУ | СУ-ВУ | НУ-ВУ | НУ-СУ | СУ-ВУ | НУ-ВУ |
|--|---------------------|-------|-------|-----------------------|--------|--------|
| | Значение ф-критерия | | | Достоверность отличий | | |
| Управление своими и чужими эмоциями | 2,46 | 1,67 | 0,90 | p<0,01 | p<0,05 | p>0,05 |
| Понимание своих и чужих эмоций | 2,29 | 2,23 | 0,07 | p<0,05 | p<0,05 | p>0,05 |
| Внутриличностный эмоциональный интеллект | 2,47 | 2,25 | 0,25 | p<0,01 | p<0,05 | p>0,05 |
| Межличностный эмоциональный интеллект | 2,36 | 1,68 | 0,85 | p<0,01 | p<0,05 | p>0,05 |

Примечания: НУ – низкий уровень, СУ – средний уровень, ВУ – высокий уровень.

Обсуждение

При анализе распределения респондентов по уровням развития компетенций нас, прежде всего, интересовали уровни, которые характерны для большего количества студентов изучаемой выборки. Были выявлены два варианта распределения: первый – ситуация, когда наибольший процент респондентов показал определенный уровень, достоверно отличающийся от других уровней; второй – ситуация, когда наибольший процент респондентов занял два уровня, не отличающихся друг от друга, но отличающихся от других.

Данные по методике КСК, представленные на рис. 1 и табл. 1, показали, что респонденты имеют следующие наиболее выраженные уровни развития коммуникативных компетенций:

- по факторам М (58,7% от выборки), Н (47,8% от выборки), С (48,9% от выборки) выявлен 1 вариант распределения с преобладанием среднего уровня развития таких компетенций, как конформность, склонность к принятию индивидуальных решений, ориентированность на себя, способность к самоконтролю и самоорганизации, эмоциональная устойчивость, эмоциональная зрелость;
- по факторам А (75% от выборки), К (74,5% от выборки) выявлен 2 вариант распределения с преобладанием среднего и высокого уровней развития таких компетенций, как открытость, легкость в общении, общительность, сензитивность, направленность на других, художественный тип мышления.

Результаты исследования интернальности в межличностных отношениях по методике УСК, представленные на рис. 2 и табл. 2, позволяют утверждать, что наибольшей выраженностью обладает средний уровень развития данной компетенции (62,5% от выборки). Это характеризует респондентов как субъектов, которые могут считать ответственными за построение своих межличностных отношений с окружающими как себя, так и других людей, обстоятельства, случай.

В процессе изучения эмоционального интеллекта студентов-первокурсников по методике ЭМИн Д.В. Люсина (рис. 3, табл. 3) было выявлено, что наибольшей выраженностью обладает средний уровень развития таких компетенций, как способность понимать свои и чужие эмоции, способность управлять своими и чужими эмоциями, внутриличностный и межличностный эмоциональный интеллект. Такие люди достаточно успешно осознают свои эмоции, распознают, идентифицируют и называют их, выявляют причинно-следственные связи между ними. Также они способны управлять своими эмоциями, актуализировать адекватные ситуации эмоции и нивелировать неадекватные, контролировать эмоциональную экспрессию. Коммуникация таких людей характеризуется достаточно развитой способностью к пониманию эмоционального состояния другого человека по внешним проявлениям. Способность вызывать у других людей определенные эмоции, контролировать нежелательные эмоции выражена у этих респондентов на среднем уровне.

В целом можно считать, что студенты-первокурсники обладают достаточно развитыми коммуникативными компетенциями, представленными в исследовании. Это дает им возможность успешного освоения основ своей будущей профессиональной деятельности.

Выводы

1. По методике КСК респонденты продемонстрировали следующие уровни развития

коммуникативных компетенций:

- по факторам М – конформность, Н – самоконтроль, С – эмоциональная устойчивость выявлено преобладание среднего уровня развития таких компетенций, как конформность, склонность к принятию индивидуальных решений, ориентированность на себя, способность к самоконтролю и самоорганизации, эмоциональная устойчивость, эмоциональная зрелость;
- по факторам А – общительность, К – художественный/реалистичный тип выявлено преобладание среднего и высокого уровней развития таких компетенций, как открытость, легкость в общении, общительность, сензитивность, направленность на других, художественный тип мышления.

2. Методика УСК определила у большинства респондентов средний уровень развития интернальности в межличностных отношениях.

3. Методика ЭМИн Д.В. Люсина выявила наибольшую выраженность среднего уровня развития таких компетенций, как способность понимать свои и чужие эмоции, способность управлять своими и чужими эмоциями, внутриличностный и межличностный эмоциональный интеллект.

Заключение

Анализ отечественной и зарубежной литературы по теме исследования выявил высокую значимость «soft skills» для продуктивной профессиональной деятельности выпускников вузов. Однако многие авторы отмечают недостаточную включенность «soft skills» в программы высшего профессионального образования в качестве компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Такая ситуация в сфере высшего образования при компетентностном подходе требует включения «soft skills» в образовательный стандарт специальности.

В эмпирической части исследования были определены уровни развития отдельных коммуникативных компетенций, входящих в группу «soft skills». Студенты 1 курса, обучающиеся по направлению «Менеджмент», продемонстрировали преимущественно средний и высокий уровни развития коммуникативных компетенций, касающихся коммуникативной социальной компетентности, эмоционального интеллекта, субъективного контроля. Таким образом, наша гипотеза не подтвердилась, так как данная выборка имеет некоторые достаточно развитые коммуникативные компетенции. Данные компетенции, по мнению многих авторов [12; 14; 15; 21; 22], необходимы для эффективной деятельности специалиста в сфере менеджмента.

Результаты нашего исследования могут быть использованы преподавателями вузов для модернизации программ учебных дисциплин с учетом требований рынка труда в рамках компетентностного подхода к высшему образованию. Проведенное исследование обладает некоторыми ограничениями. Так, данные были получены только об отдельных коммуникативных компетенциях. С целью получения более полной картины о развитии компетенций группы «soft skills» у студентов-менеджеров желательно расширение спектра изучаемых коммуникативных компетенций и компетенций, относящихся к другим группам «soft skills». Кроме этого, возможно проведение лонгитюдного исследования с целью изучения процесса формирования названных компетенций на протяжении обучения в бакалавриате.

Васильева Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф.
Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза
Психолого-педагогические исследования. 2023.
Том 15. № 1. С. 21–36.

Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V., Kuragina M.F.
Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training
Psychological-Educational Studies. 2023.
Vol. 15, no. 1, pp. 21–36.

Литература

1. Авраменко Д.И. Психологический портрет современного менеджера образования: акмеологические детерминанты профессионального роста // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2015. № 6. С. 52–59.
2. Васильева Е.Н., Исаева О.М., Савинова С.Ю. Развитие эмоционального интеллекта в профессиональной подготовке HR-менеджеров: Монография. Нижний Новгород: НИУ РАНХиГС, 2019. 132 с.
3. Весманов С.В., Жадько Н.В., Весманов Д.С., Акоюн Г.А. Метапредметные компетенции в ожиданиях участников рынка труда // Психологическая наука и образование. 2020. Том 25. № 6. С. 104–112. DOI:10.17759/pse.2020250609
4. Ермолаева М.В., Исаев Е.И., Лубовский Д.В. Развитие личностных качеств студентов в ходе обучения в магистратуре // Психологическая наука и образование. 2020. Том 25. № 2. С. 33–43. DOI:10.17759/pse.2020250203
5. Исаева О.М., Савинова С.Ю. Оценка надпрофессиональных компетенций у будущих менеджеров методами психодиагностики и графологии [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 69–84. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 05.12.2021).
6. Малова М.М. Роль «мягких» навыков в современной профессиональной деятельности [Электронный ресурс] // Вестник Самарского государственного технического университета. Психолого-педагогические науки. 2019. № 16(4). С. 150–165. URL: <https://vestnik-pp.samgtu.ru/1991-8569/article/view/52399> (дата обращения: 05.12.2021).
7. Обухова Ю.В., Бороховский Е.Ф. Эмоциональный интеллект как фактор успешной самореализации студентов социномических и бионических типов профессий // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 2. С. 40–51. DOI:10.17759/pse.2021260204
8. Подольский А.И. Возможно ли создание универсальной модели ключевых компетенций [Электронный ресурс] // Материалы международной конференции «Ключевые компетенции XXI века: новые измерения грамотности современного человека». М.: НИУ ВШЭ, 2014. URL: <http://piaac.ru/conf2014/present/podolskiy.pdf> (дата обращения: 05.12.2021).
9. Степанова Л.Н., Зеер Э.Ф. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов // Образование и наука. 2019. № 21(8). С. 65–89. DOI:10.17853/1994-5639-2019-8-65-89
10. Чуланова О.Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. № 9(1). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (дата обращения: 05.12.2021).
11. Щербакова Т.Н., Авраменко Д.И. Профессиональная успешность менеджеров образования: психологические критерии и детерминанты // Российский психологический журнал. 2015. № 12(2). С. 86–99. DOI:10.17853/1994-5639-2019-8-65-89
12. Mahlamäki T., Rintamäki T., Rajah E. The role of personality and motivation on key account manager job performance // Industrial Marketing Management. 2018. Vol. 83. P. 174–184. DOI:10.1016/j.indmarman.2018.11.013
13. Meissner E., Radford K. Importance and performance of managerial skills in the Australian

Васильева Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф.
Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза
Психолого-педагогические исследования. 2023.
Том 15. № 1. С. 21–36.

Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V., Kuragina M.F.
Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training
Psychological-Educational Studies. 2023.
Vol. 15, no. 1, pp. 21–36.

aged care sector – a middle managers' perspective // Journal of Nursing Management. 2015. Vol. 23(6). P. 784–793. DOI:10.1111/jonm.12208

14. Nguyen T.H.D., Le V.L., Hau N.V., Do D.T., Thao N.T.T. Evaluation of Auditors' Professional Skills in Local Auditing Firms in Hanoi // Journal of Asian Finance, Economics and Business. 2020. Vol. 7(9). P. 583–591. DOI:10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.583

15. Ozola I., Rivza B. Development of employability skills in adult education // Twelfth Annual International Conference of Education, Research and Innovation. 2019. P. 9303–9308. DOI:10.21125/iceri.2019.2251

16. Paulo H., Fernandes P.O., Pais L.S. The Contribution of the Higher Education Institution For the Qualified Workforce // Thirty Second Conference of the International-Business-Information-Management-Association (IBIMA). 2018. P. 7340–7351.

17. Rao M.S. Soft skills: Toward a sanctimonious discipline // On the Horizon. 2018. Vol. 26(3). P. 215–224. DOI:10.1108/OTH-06-2017-0034

18. Ricchiardi P., Emanuel F. Soft skill assessment in higher education // Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies. 2018. Vol. 18. P. 21–53. DOI:10.7358/ecps-2018-018-ricc

19. Schleutker K., Caggiano V., Coluzzi F., Poza Lujan J. Soft Skills and European Labour Market: Interviews with Finnish and Italian Managers // Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal). 2019. Vol. 19. P. 123–144. DOI:10.7358/ecps-2019-019-schl

20. Silva R.S., Nascimento I. Higher Education and soft skills' development for future managers and economists // Revista Brasileira de Orientacao Profissional. 2014. Vol. 15(2). P. 225–236.

21. Succi C., Wieandt M. Walk the talk: soft skills' assessment of graduates // European Journal of Management and Business Economics. 2019. Vol. 28(2). P. 114–125. DOI:10.1108/EJMBE-01-2019-0011

22. Tahir M. The effect of project manager's soft skills on success of project in the construction industry // International Journal of Applied Research in Social Sciences. 2019. Vol. 1(5). P. 197–203. DOI:10.51594/ijarss.v1i5.44

23. Yashin A., Klyuev A., Bagirova A. Designing entrepreneurial education in Russia: hard and soft skills // Ekonomski vjesnik. 2018. Vol. 31(2). P. 261–274.

24. Zuo J., Zhao X.B., Nguyen Q.B.M., Ma T., Gao S. Soft skills of construction project management professionals and project success factors: A structural equation model // Engineering construction and architectural management. 2018. Vol. 25(3). P. 425–442. DOI:10.1108/ECAM-01-2016-0016

References

1. Avramenko D.I. Psikhologicheskii portret sovremennogo menedzhera obrazovaniya: akmeologicheskie determinant professional'nogo rosta [Psychological portrait of a modern education manager: acmeological determinants of professional growth]. *Izvestiyay uzhnogo federal'nogo universiteta. Pedagogicheskie nauki [Proceedings of the Southern Federal University. Pedagogical sciences]*, 2015, no. 6, pp. 52–59. (In Russ.).

2. Vasil'eva E.N., Isaeva O.M., Savinova S.Yu. Razvitie emotsional'nogo intellekta v professional'noi podgotovke HR-menedzherov: monografiya [Development of emotional intelligence in the professional training of HR managers]. Nizhny Novgorod: NIU RANKhiGS, 2019. 132 p.

3. Vesmanov S.V., Zhad'ko N.V., Vesmanov D.S., Akopyan G.A. Metapredmetnye

kompetentsii v ozhidaniyakh uchastnikov rynka ruda [Meta-subject competencies in the expectations of labor market participants]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2020. Vol. 25, no. 6, pp. 104–112. DOI:10.17759/pse.2020250609 (In Russ.).

4. Ermolaeva M.V., Isaev E.I., Lubovskii D.V. Razvitie lichnostnykh kachestv studentov v khode obucheniya v magistrature [Development of personal qualities of students during their studies in the magistracy]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2020. Vol. 25, no. 2, pp. 33–43. DOI:10.17759/pse.2020250203 (In Russ.).

5. Isaeva O.M., Savinova S.Yu. Otsenka nadprofessional'nykh kompetentsii u budushchikh menedzherov metodami psikhodiagnostiki i grafologii [Assessment of supra-professional competencies of future managers by methods of psychodiagnostics and graphology]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]*, 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 69–84. Available at: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (Accessed 05.12.2021). (In Russ.).

6. Malova M.M. Rol' «myagkikh» navykov v sovremennoi professional'noi deyatel'nosti [The role of "soft" skills in modern professional activity]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Psikhologo-pedagogicheskie nauki [Bulletin of Samara State Technical University. Psychological and Pedagogical Sciences]*, 2019, no. 16(4), pp. 150–165. Available at: <https://vestnik-pp.samgtu.ru/1991-8569/article/view/52399> (Accessed 05.12.2021). (In Russ.).

7. Obukhova Yu.V., Borokhovskii E.F. Emotsional'nyi intellekt kak faktor uspekhov samorealizatsii studentov sotsionomicheskikh i bionomicheskikh tipov professii [Emotional intelligence as a factor of successful self-realization of students of socio-economic and bionomic types of professions]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2021. Vol. 26, no. 2, pp. 40–51. DOI:10.17759/pse.2021260204 (In Russ.).

8. Podol'skii A.I. Vozmozhno li sozдание universal'noi modeli klyuchevykh kompetentsii? [Is it possible to create a universal model of key competencies?]. Materialy mezhdunarodnoi konferentsii «Klyuchevye kompetentsii XXI veka: novye izmereniya gramotnosti sovremennogo cheloveka» [Materials of the international conference "Key Competencies of the XXI century: New dimensions of Modern Human Literacy"]. Moscow: NIU VShE, 2014. Available at: <http://piaac.ru/conf2014/present/podolskiy.pdf> (Accessed 05.12.2021). (In Russ.).

9. Stepanova L.N., Zeer E.F. Soft skills kak prediktory zhiznennogo samoosushchestvleniya studentov [Soft skills as predictors of students' life fulfillment]. *Obrazovanie i nauka [Education and science]*, 2019, no. 21(8), pp. 65–89. DOI:10.17853/1994-5639-2019-8-65-89 (In Russ.).

10. Chulanova O.L. Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty upravleniya: emotsional'naya kompetentnost' rukovoditelya v strukture soft skills (znachenie, podkhody, metody diagnostiki i razvitiya) [Socio-psychological aspects of management: emotional competence of the manager in the structure of soft skills (meaning, approaches, methods of diagnosis and development)]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie» [Online journal "Science Studies"]*, 2017, no. 9(1). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (Accessed 05.12.2021). (In Russ.).

11. Shcherbakova T.N., Avramenko D.I. Professional'naya uspekhov obrazovaniya: psikhologicheskie kriterii i determinanty [Professional success of education managers: psychological criteria and determinants]. *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal [Russian Psychological Journal]*, 2015, no. 12(2), pp. 86–99. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (Accessed 05.12.2021). DOI:10.17853/1994-5639-2019-8-65-89 (In Russ.).

12. Mahlamäki T., Rintamäki T., Rajah E. The role of personality and motivation on key account

Васильева Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф.
Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза
Психолого-педагогические исследования. 2023.
Том 15. № 1. С. 21–36.

Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V., Kuragina M.F.
Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training
Psychological-Educational Studies. 2023.
Vol. 15, no. 1, pp. 21–36.

manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 2018. Vol. 83, pp. 174–184. DOI:10.1016/j.indmarman.2018.11.013

13. Meissner E., Radford K. Importance and performance of managerial skills in the Australian aged care sector – a middle managers' perspective. *Journal of Nursing Management*, 2015. Vol. 23(6), pp. 784–793. DOI:10.1111/jonm.12208

14. Nguyen T.H.D., Le V.L., Hau N.V., Do D.T., Thao N.T.T. Evaluation of Auditors' Professional Skills in Local Auditing Firms in Hanoi. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 2020. Vol. 7(9), pp. 583–591. DOI:10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.583

15. Ozola I., Rivza B. Development of employability skills in adult education. *Twelfth Annual International Conference of Education, Research and Innovation*, 2019, pp. 9303–9308. DOI:10.21125/iceri.2019.2251

16. Paulo H., Fernandes P.O., Pais L.S. The Contribution of the Higher Education Institution For the Qualified Workforce. *Thirty Second Conference of the International-Business-Information-Management-Association (IBIMA)*, 2018, pp. 7340–7351.

17. Rao M.S. Soft skills: Toward a sanctimonious discipline. *On the Horizon*, 2018. Vol. 26(3), pp. 215–224. DOI:10.1108/OTH-06-2017-0034

18. Ricchiardi P., Emanuel F. Soft skill assessment in higher education. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 2018. Vol. 18, pp. 21–53. DOI:10.7358/ecps-2018-018-ricc

19. Schleutker K., Caggiano V., Coluzzi F., Poza Lujan J. Soft Skills and European Labour Market: Interviews with Finnish and Italian Managers. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, 2019. Vol. 19, pp. 123–144. DOI:10.7358/ecps-2019-019-schl

20. Silva R.S., Nascimento I. Higher Education and soft skills' development for future managers and economists. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 2014. Vol. 15(2), pp. 225–236.

21. Succi C., Wieandt M. Walk the talk: soft skills' assessment of graduates. *European Journal of Management and Business Economics*, 2019. Vol. 28(2), pp. 114–125. DOI:10.1108/EJMBE-01-2019-0011

22. Tahir M. The effect of project manager's soft skills on success of project in the construction industry. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 2019. Vol. 1(5), pp. 197–203. DOI:10.51594/ijarss.v1i5.44

23. Yashin A., Klyuev A., Bagirova A. Designing entrepreneurial education in Russia: hard and soft skills. *Ekonomski Vjesnik*, 2018. Vol. 31(2), pp. 261–274.

24. Zuo J., Zhao X.B., Nguyen Q.B.M., Ma T., Gao S. Soft skills of construction project management professionals and project success factors: A structural equation model. *Engineering Construction and Architectural Management*, 2018. Vol. 25(3), pp. 425–442. DOI:10.1108/ECAM-01-2016-0016

Информация об авторах

Васильева Елена Николаевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>, e-mail: vayulena@yandex.ru

Щербаков Андрей Вячеславович, кандидат психологических наук, доцент кафедры культуры и

Васильева Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф.
Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза
Психолого-педагогические исследования. 2023.
Том 15. № 1. С. 21–36.

Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V., Kuragina M.F.
Communicative Competence in the Structure of "Soft Skills" as Part of the University Students Professional Training
Psychological-Educational Studies. 2023.
Vol. 15, no. 1, pp. 21–36.

психологии предпринимательства института экономики и предпринимательства, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (ФГАОУ ВО ННГУ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>, e-mail: yavpochte@yandex.ru

Курагина Мария Федоровна, преподаватель кафедры организационной психологии, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6066-0949>, e-mail: kuragina.maria@gmail.com

Information about the authors

Elena N. Vasilyeva, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Organizational Psychology, National Research University "Higher School of Economics", Nizhny Novgorod, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>, e-mail: vayulena@yandex.ru

Andrey V. Scherbakov, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Culture and Psychology of Entrepreneurship, Nizhny Novgorod, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>, e-mail: yavpochte@yandex.ru

Maria F. Kuragina, a Teacher of the Department of Organizational Psychology, National Research University "Higher School of Economics", Nizhny Novgorod, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6066-0949>, e-mail: kuragina.maria@gmail.com

Получена 12.12.2022
Принята в печать 21.03.2023

Received 12.12.2022
Accepted 21.03.2023