

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Связь мягких навыков и ценностей с карьерными траекториями индивидов

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Чидирова Тамара Дмитриевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: toma.chidirova@gmail.com

Мягкие навыки (soft-skills) – термин, описывающий приобретённые индивидом умения, связанные с межличностным взаимодействием и эмоциональным интеллектом, противоположность твердых навыков (hard skills), технических навыков, которые полезны в отдельно взятой области[1]. Мягкие навыки давно находятся в центре научных исследований в области экономики труда, так как повышают производительность и качество труда сотрудников, что положительно сказывается на прибыли компаний (Bartlett & Ghoshal, 2002). Таким образом, развитие мягких навыков становится необходимым для достижения конкурентоспособности на рынке труда (Fatihya Al-omari, 2017; Y. Haibo, G. Xiaoyu, Z. Xiaoming, H. Zhijin, 2017).

Существует множество исследований, изучающих связь мягких навыков и карьерных результатов индивидов (Zacher, 2014; Y. Haibo, G. Xiaoyu, Z. Xiaoming, H. Zhijin, 2017). Сейчас тенденция научных исследований в области мягких навыков направлен в сторону изучения факторов, влияющих на формирование мягких навыков. В частности, широко исследуется связь личностных характеристик индивидов с развитием мягких навыков (Ochotorena & Galleto, 2014; Fatihya Al-omari, 2017), а также связь ценностей индивидов с их мягкими навыками (E.S. Anana, W.M. Nique, 2010; Hofstede, 1980). Понимать, что влияет на развитие мягких навыков важно для улучшения методик их развития среди сотрудников компаний (Y. Haibo, G. Xiaoyu, Z. Xiaoming, H. Zhijin, 2017) и студентов, составляющих будущую рабочую силу (I. Kostikova, L. Holubnychy, Z. Girich, N. Movmyga, 2021). Развитие мягких навыков в ВУЗах важно не только для усиления конкурентоспособности выпускников на рынке труда: развитие мягких навыков имеет положительную связь с академическими успехами индивидов, что также представляет особую ценность для высших учебных заведений (N. Casali, C. Meneghetti, 2023). Кроме того, развитые мягкие навыки положительно связаны с удовлетворённостью индивида карьерой (Zacher, 2014).

Большинство работ, изучающих связь ценностей и личностных характеристик, фокусируется только на доказательстве связи. Крайне мало исследований, завершающихся формулировкой конкретных рекомендаций по развитию мягких навыков, необходимых для достижения карьерных результатов (I. Kostikova, L. Holubnychy, Z. Girich, N. Movmyga, 2021).

Цель: выявить связь мягких навыков, личностных характеристик и ценностей индивида с его карьерной траекторией, а также, определить какие методы развития мягких навыков и ценностей могут быть реализованы в ВУЗе.

Объект: Карьерные траектории выпускников экономических специальностей.

Предмет: Связь мягких навыков, личностных характеристик и ценностей студентов с их карьерными траекториями.

Данные по личностным характеристикам студентов собраны с помощью опросника “The BFI-2-S” (S. Shchebetenko, A. Y. Kalugin, A. M. Mishkevich, C. J. Soto & O. P. John,

2020). Данный опрос является русской версией короткого опросника по личностным характеристикам “The Big Five Inventory–2” (BFI-2; Soto & John, in press). Используемый опросник состоит из 30 вопросов, позволяющих оценить, насколько у респондентов проявлены личностные характеристики большой пятёрки: экстраверсия, открытость к новому, сознательность, доброжелательность и нейротизм (Gonçalves, A. Pereira, G. H. Martins, A. P. Salvador, G. M. Machado, L. Carvalho, R. Augusto, M. Ambiel, 2020).

Данные о ценностях студентов собраны при помощи опроса по методике оценки ценностей Ш. Шварца (Schwartz & Bilsky, 1987). Опрос состоит из двух частей: первая нацелена на приоритезацию ценностей для индивида, вторая состоит из утверждений, отражающих наличие тех или иных ценностей у индивида, респондент с помощью шкалы Лайкерта от 1 до 6 отмечает степень согласия с утверждениями. Большинство исследований связи ценностей с карьерой индивида используют вторую часть опросника Шварца (Aaron Cohen, 2009), поэтому в данной работе также используется только вторая часть опроса.

Для измерения предпринимательских намерений индивидов используются вопросы, оценивающие предпринимательские намерения, как один из трёх факторов «Теории запланированного поведения» (Ajzen, 1991). Данные о карьерных траекториях студентов также собраны в рамках опроса.

Данные, собранные в опросах, объединены с данными ежегодного мониторинга уровня развития мягких навыков среди студентов «Менеджмента» на ЭФ МГУ.

С помощью построения модели структурных уравнений методом частных наименьших квадратов (PLS-SEM) (Fatihya Al-omari, 2017) выявлена связь между личностными характеристиками большой пятёрки и навыками командной работы, межличностной коммуникации и многозадачности. Качество структурной модели проверено критерием R^2 , способность модели к прогнозированию (прогностическая сила модели) проверена критерием Q^2 value (Chin, 2009).

Также, в ходе исследования выявлена связь ценностей индивидов со сферой занятости, а также влияние ценностей на предпринимательские намерения студентов. Проведён маппинг сфер занятости по ценностным ориентациям (E.S. Anana, W.M. Nique, 2010). Для обеспечения репрезентативности выборки респонденты отбираются с учётом пола и возраста (Fatihya Al-omari, 2017).

[1] World Economic Forum, 2015// URL: <https://www.weforum.org/meetings/world-economic-forum-annual-meeting-2015/> [дата обращения: декабрь 2024]

Источники и литература

- 1) Мишкевич А. М., Щебетенко С. А., Калугин А. Ю., Сото К. Дж., Джон О. П. Адаптация краткой и сверх-краткой версий вопросника Big Five Inventory-2: BFI-2-S и BFI-2-XS // Психологический журнал, 2022, Т. 43, № 1, С. 95-108.
- 2) Ajzen, I., The theory of planned behavior // Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991, Vol. 50, Issue 2, pp. 179 – 211.
- 3) Al-Omari, F. The Antecedents Effect of the Big Five Personality Traits on Strengthen Teamwork and Interpersonal Skills among Yemeni Higher Education Graduates // Asian Journal of Multidisciplinary Studies, 2017, 5(11).
- 4) Añaña, E. & Nique, W. Personal values in relation to graduate career choices // International Journal of Public Sector Management, 2010, 23, pp. 158 – 168.
- 5) Bartlett, C. A., Ghoshal S. Building Competitive Advantage Through People // MIT Sloan Management Review, 2002, 43(2).

- 6) Casali, N., & Meneghetti, C. Soft skills and study-related factors: Direct and indirect associations with academic achievement and general distress in university students // *Education Sciences*, 2023, 13(6), pp. 1 – 14.
- 7) Chin, W.W. How to Write Up and Report PLS Analyses // *Handbook of Partial Least Squares*. Springer Handbooks of Computational Statistics, 2009, pp. 655 – 690.
- 8) Cohen, A. A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel // *International Journal of Intercultural Relations*, 2009, Vol. 33, No. 4., pp. 332 – 345.
- 9) Gonçalves, A., Martins, G., Salvador, A., Machado, G., Ambiel, R., De Francisco, L. Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2021, 21, pp. 379–394.
- 10) Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success? // *Journal of Career Assessment*, 2018, 26(4), 717 – 731.
- 11) Hofstede, G. Culture and Organizations // *International Studies of Management & Organization*, 1980, vol. 10, no. 4, pp. 15–41.
- 12) Kostikova, I., Holubnycha, L., Girich, Z., & Movmyga, N. Soft Skills Development with University Students at English Lessons // *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 2021, 13(1), pp. 398 – 416.
- 13) Ochotorena, C. & Galleto, P. STUDENTS' PERSONALITY FACTORS IN RELATION TO THEIR SOFT SKILLS // *Threshold*, 2014, vol. 9, pp. 156 – 165.
- 14) Schwartz, Sh. H., Bilsky, W. Toward A Universal Psychological Structure of Human Values // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, Vol. 53, No. 3, pp. 550 – 562
- 15) Zacher, H. Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability over Time // *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84 (2), pp.188 – 198.
- 16) World Economic Forum, 2015// URL: <https://www.weforum.org/meetings/world-economic-forum-annual-meeting-2015/> [дата обращения: декабрь 2024]