

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2023-13-4-13-19
УДК 331.44(045)

Социальные компетенции в развитии профессионального потенциала молодежи

Е.А. Пондо

Финансовый университет, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена оценке потребности рынка труда в кадрах, обладающих определенными гибкими навыками, так называемыми «soft-skills». Проведен литературный обзор научных работ, посвященных аналогичной проблематике исследований, на основании полученных данных представлено дополненное понятие термина «социальная компетентность». Подробный анализ существующих запросов работодателей о владении потенциальными работниками той или иной социальной компетенцией в текущих условиях помог выявить ряд «базовых» и «составных» социальных компетенций, что позволит в дальнейших исследованиях изучать особенности комбинации тех или иных позиций при рассмотрении требований работодателей к кандидатам на вакантные должности в различных отраслях и сферах.

Ключевые слова: рынок труда; кадры; молодежь; социальная компетенция; мягкие навыки

Для цитирования: Пондо Е.А. Социальные компетенции в развитии профессионального потенциала молодежи. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2023;13(4):13-19. DOI: 10.26794/2226-7867-2023-13-4-13-19

ORIGINAL PAPER

Social Competencies in the Development of the Professional Potential of Young People

E.A. Pondo

Financial University, Moscow, Russia

ABSTRACT

The article is devoted to assessing the need of the labor market for personnel with certain flexible skills, the so-called “soft-skills”. A literary review of scientific papers devoted to similar research issues is carried out, based on the data obtained, an expanded concept of the term “social competence” is presented. A detailed analysis of existing employers’ requests for the possession of a particular social competence by potential employees in the current conditions has revealed a number of “basic” and “composite” social competencies, which will allow further research to study the peculiarities of the combination of certain positions when considering employers’ requirements for candidates for vacant positions in various industries and spheres.

Keywords: labor market; personnel; youth; social competence; soft skills

For citation: Pondo E.A. Social competencies in the development of the professional potential of young people. *Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2023;13(4):13-19. DOI: 10.26794/2226-7867-2023-13-4-13-19

Динамичное и потенциально перспективное изменение текущих рабочих процессов в любой организации невозможно без активного участия представителей молодежи. При этом в современном мире за последнее пятилетие произошло столько изменений (в том числе из-за распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, а также в связи с внешней геополитической обстановкой), что требуется пересмотр требований не только к будущим работникам

той или иной структуры, но и совершенствование подходов к исполнению трудовых функций уже опытными специалистами. За последние три года дважды сменились концепции мира, каждая из которых, по мнению экспертов, должна была просуществовать не менее 5–7 лет. В 2000-х гг. аббревиатуры, обозначающие условия боевых действий, постепенно становились характеристикой современной бизнес-среды: VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), означа-

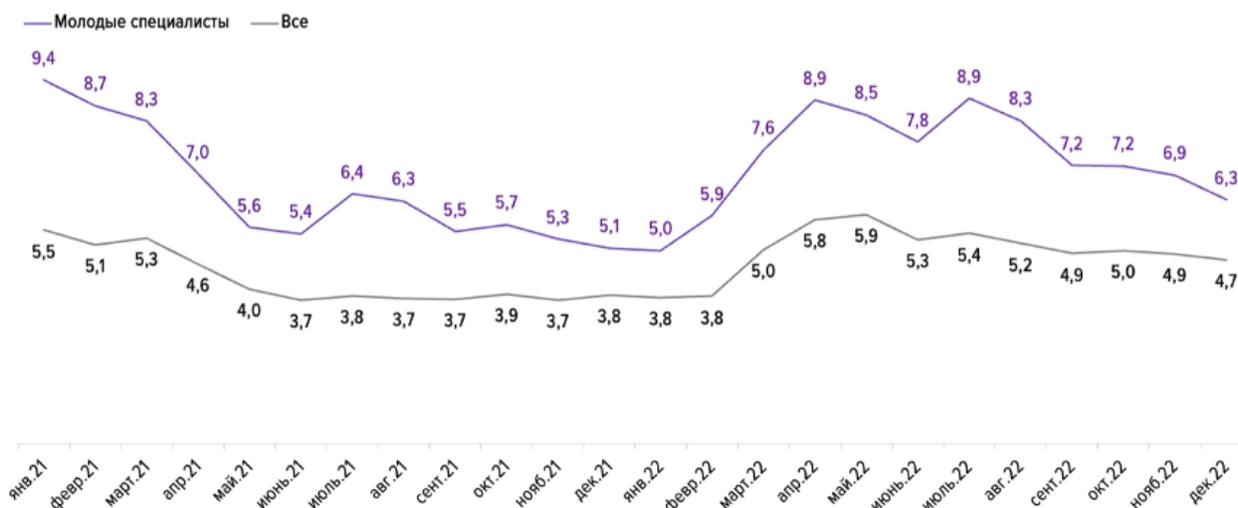


Рис. / Fig. Уровень конкуренции в России за период с января 2021 по декабрь 2022 г. / Level of competition in Russia for the period from January 2021 to December 2022

Источник / Source: URL: <https://hh.ru>

Примечание / Note: расчет индекса конкуренции производился исходя из соотношения резюме к числу вакансий – чем выше значение, тем выше уровень конкуренции / the competition index was calculated based on the ratio of resumes to vacancies – the higher the value, the higher the level of competition.

ющая нестабильность (2020 г.), BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible), представляющая мир как тревожный и предельно хрупкий (2021 г.). В 2022 г. появились новые акронимы, олицетворяющие современный мир: SHIVA или TACI (Turbulent, Accidental, Chaotic, Inimical), говорящие о том, что мир турбулентный, хаотичный и беспощадный¹. Трансформационные процессы в мировом укладе происходят на фоне серьезной конкуренции на рынке труда (см. рисунок).

При этом, согласно данным hh.ru, уровень конкуренции среди молодых специалистов гораздо выше, чем у более старшей возрастной категории.

От современного специалиста уже достаточно давно требуются не только знания в профессиональной области, но и развитые компетенции — soft-skills (гибкие навыки, социальные компетенции). Как правило, реализация профессиональной компетентности применительно к рабочему процессу в той или иной сфере не вызывает вопросов, однако понятие «социальная компетентность» в настоящее время имеет множество разнообразных формулировок. Мнение научного сообщества довольно вариативно (табл. 1).

¹ URL: <https://blog.bitobe.ru/article/zhizn-posle-bani-voshodnovyh-mirov/?ysclid=lj2i9zh2vi861247971>

Обобщая вышеизложенное, можно отметить, что социальная компетентность представляет собой свойство личности, интегрирующее в себе поведенческую гибкость, способность быстро

В современном мире за последнее пятилетие произошло столько изменений (в том числе из-за распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, а также в связи с внешней геополитической обстановкой), что требуется пересмотр требований не только к будущим работникам той или иной структуры, но и совершенствование подходов к исполнению трудовых функций уже опытными специалистами.

адаптироваться к любому изменению внешней среды и эффективно взаимодействовать внутри коллектива с целью достижения поставленной задачи. Следует отметить, что показателями сформированности социальных компетенций,

Таблица 1 / Table 1

Социальная компетентность в научных работах / Social competence in research papers

№	Термин / Term	Сущность / Essence	Авторы / Authors
1	Социальная компетентность	Обладание социальными полномочиями и знаниями, позволяющими личности существовать и действовать в социальной среде	О.П. Бурко [1, 2]
		Непременное условие эффективности профессиональной деятельности	
		Интегративный комплекс личностные качеств и свойств (когнитивных, мотивационно-ценностных, поведенческих), основанных на психологических знаниях и умениях, при этом позволяющих человеку осуществлять эффективное личное и деловое общение в условиях профессиональной деятельности	
		Проявление человека в системе отношений к себе, обществу и труду	И.А. Зимняя, Н.А. Морозова, М.Д. Лаптева [3]
		Социальные умения, определяющиеся как совокупность способов взаимодействия личности с окружающими людьми, основанные на процессах социального познания и научения, и характеризующиеся целенаправленным характером поведения	В.Н. Куницына, Е.А. Юмкина [4]
		Интегративное личностное образование и показатель достижений личности в профессиональной среде, социальное взаимодействие	Н.В. Калинина [5]
		Динамично развивающаяся характеристика личности, включающая в себя совокупность когнитивных, социальных и эмоциональных автоматизированных умений, необходимых для успешной интеграции в образовательное пространство в соответствии с возрастообразностью	А.Г. Асмолов, Г.У. Солдатова [6]
		Составная часть универсальных компетенций (soft-skills – мягких навыков), способствующая достижению успеха человека в профессиональной деятельности, а также расширяющая возможности для развития духовных и материальных потребностей личности, формирующая при этом у молодого поколения личную ответственность за благополучие и благополучие общества	Ю.А. Попов [7]
		Характеристика личности, которая отражает ее достижения в развитии отношений с другими людьми в социуме и обеспечивает полное овладение социальной реальностью, позволяя эффективно выстраивать свое поведение в зависимости от ситуации и в соответствии с принятыми в социуме на данном этапе нормами и ценностями	Л.А. Баранова [8]
		Способность человека оптимизировать свое социальное поведение в зависимости от имеющейся социальной информации. В ее основе – поведенческая гибкость	B. Taborsky, Rui F. Oliveira [9]
		Движущая сила социальной эволюции	
		Общая способность, влияющая на индивидуальную производительность в социальной среде	A. Zsolnai [10]
		Постоянно меняющаяся система, состоящая из социальных мотивов и социальных способностей и имеющая функцию организации социального поведения, запуска отдельных элементов системы	
		Вербальное и невербальное поведение, когнитивные процессы, способствующие социальному общению, увеличивающие позитивные социальные взаимодействия (например, сотрудничество) и уменьшающие негативные социальные взаимодействия (например, агрессию)	Mary J. Coiro, Beth A. Kotchic, P. Janet [11]
		Состоит из социальных, эмоциональных и когнитивных элементов, и отражает уровень развития человека, являясь при этом одним из компонентов развития психического здоровья	E. Romppanen, M. Korhonen, Raili K. Salmelin, K. Puura, I. Luoma [12]
Эффективность человека в процессе социального взаимодействия с ровесниками и обществом	C. Junge, Patti M. Valkenburg, M. Deković, S. Branje [13]		
Поведенческое проявление эмоциональных и нормативных компетенций человека при взаимодействии с другими людьми			
Один из факторов, который влияет на скорость и масштабы функционирования команд и целых организаций, достижение их целей, гибкость и эффективное осуществление изменений, а также адаптацию к различным культурным условиям	Knap-Stefaniuk, E. Sowa-Behtane [14]		
Фактор, напрямую влияющий на самооценку человека и косвенно оказывающий влияние на уровень удовлетворенности жизнью	Caqueo-Urizar, D. Atencio, A. Urzua, J. Flores [15]		

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Наиболее востребованные работодателями социальные компетенции / Social competencies most demanded by employers

№	Наиболее востребованные работодателями социальные компетенции / Social competencies most demanded by employers	Количество упоминаний в вакансиях работодателей в июне 2023 г. / Number of mentions in employer job postings in June 2023				Итого / Total
		hh.ru	Superjob.ru	Trudvsem.ru	Зарплата.ру	
1	Критическое мышление	981	63	30	69	1143
2	Любознательность	422	1698	67	107	2294
3	Позитивное мышление	1734	107	484	278	2603
4	Адаптивность	1927	53	407	245	2632
5	Способность быстро принимать решения	2028	271	138	200	2637
6	Agile	3263	26	210	163	3662
7	Soft skills (в целом)	2707	1582	405	671	5365
8	Цифровые коммуникации	2214	100	80	105	2499
9	Организаторские способности	3145	254	1178	1735	6312
10	Творческий подход / творческие способности	5481	648	762	1111	8002
11	Гибкость	10164	502	709	1207	12582
12	Инновационность	10684	277	1179	861	13001
13	Энергичность	7521	1542	2189	2662	13914
14	Активная жизненная позиция	6727	1181	3934	3453	15295
15	Аналитические способности	15086	990	881	1228	18185
16	Креативность	17608	588	909	2175	21280
17	Умение управлять	20951	804	1522	1699	24976
18	Коммуникативность	13086	2312	5143	5980	26521
19	Целеустремленность	6700	1687	23555	23623	55565
20	Инициативность	8856	1117	35356	28718	74047
21	Стрессоустойчивость	16877	8906	24505	26136	76424
22	Самостоятельность	20448	26303	26656	26161	99568
23	Активность	49356	14182	31133	35025	129696
24	Добросовестность	1379	827	78948	68121	149275
25	Пунктуальность	14828	3663	90054	96603	205148
26	Внимательность	31092	23474	73705	78751	207022
27	Умение работать в команде	50010	14121	93400	81490	239021
28	Исполнительность	16528	10240	109821	129144	265733
29	Ответственность	65194	42144	790122	796418	1693878

Источник / Source: составлено автором по данным агрегаторов вакансий по поиску работы hh.ru, Superjob.ru, Trudvsem.ru, Зарплата.ру / compiled by the author according to the data of job search aggregators hh.ru, Superjob.ru, Trudvsem.ru, Zarplata.ru.

по мнению Н. Ю. Алексеевой, А. В. Батариева, Е. В. Майоровой [16], выступают: коммуникативные навыки, командная работа, готовность к сотрудничеству, способность брать на себя ответственность, принимать собственные решения и делать разумный выбор, осознание потребностей и целей, идентификация личностной роли в обществе, социальная целостность, навык урегулирования конфликтов, развитие личностных качеств и самоконтроль.

Однако дискуссионными продолжают оставаться вопросы: какие социальные компетенции в текущих условиях наиболее востребованы потенциальными работодателями? какие свойства личности, по оценке работодателей, наиболее ценны для достижения поставленных перед организацией целей в условиях нестабильности и многополярности? Для решения поставленной задачи авторами были проанализированы более 90 социальных компетенций, из которых выбраны и представлены наиболее часто повторяющиеся в запросах работодателей к потенциальным работникам через форму вакансии. В табл. 2 представлены компетенции, которые упоминались в вакансиях наиболее популярных агрегаторов суммарно более 1000 раз.

Проведенный анализ выявил основные, «базовые» социальные компетенции, которые в настоящее время являются наиболее востребованными с позиции подбора кандидатов на вакантные должности в организациях различных отраслей. К ним относятся: ответственность, исполнительность, умение работать в команде, внимательность, пунктуальность, добросовестность, активность, самостоятельность, стрессоустойчивость, инициативность. Остальные социальные компетенции, вошедшие в список популярных, были отнесены автором настоящей статьи к категории «составных», требующих последующего детального анализа в части их востребованности в конкретных профессиональных областях.

В конце прошлого года кадровое агентство Benchmark Executive обозначило топ-компетенции, которые, по мнению его представителей, должны быть актуальными в 2023 г.²; среди них: критическое мышление, адаптивность, инновационность, гибкость, способность быстро принимать решения, творческий подход к решению рабочих задач, аналитические способности и креативность. Однако стремительно меняющийся внешний мир, оказывающий существенное влияние на потребности работодателей в поиске тех или иных ценных кадров, способных в текущих условиях эффективно развивать направление работы организации, повышать репутацию и престиж структуры, также влияет и на формирование тенденций на рынке труда. Безусловно, выявленные наиболее популярные компетенции в случае их наличия у потенциального работника будут высоко оценены при трудоустройстве не только молодежи, но и представителей иных возрастных категорий. Но именно для молодых людей, трудоустраивающихся впервые, эти компетенции становятся «базовыми».

Таким образом, важные для работодателей социальные компетенции, обозначенные в 2022 г., и в нашем исследовании вошли в список наиболее популярных, тогда как лидерами в нем стали позиции, оказывающие особое влияние как на работу в команде, так и на возможный дистанционный формат трудового взаимодействия. Это говорит о потребности современных организаций не только в высококвалифицированных специалистах со знанием специфики той или иной отрасли, но и в людях, обладающих достаточным уровнем самодисциплины и ответственности, умеющих проявлять инициативность и быть гибкими при коммуникациях на рабочем месте.

² URL: <https://vc.ru/u/439369-benchmark-executive/573777-top-kompetencii-2022-goda-kotorye-budut-aktualny-v-2023-godu?ysclid=lkb5xmr08r15635232>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бурко О. П. Социальная компетентность как показатель результативности профессиональной деятельности. *Весці БДПУ. Серыя 1. Педагогіка. Псіхалогія. Філалогія*. 2021;2(108):50–54.
2. Бурко О. П. Динамические тенденции в проявлении компонентов социальной компетентности будущих инженеров в процессе обучения. *Профессиональное образование*. 2020;(4):52–58.
3. Зимняя И. А., Морозова Н. А., Лаптева М. Д. Социальные компетентности выпускников вузов в контексте государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования и проекта TUNING. *Высшее образование сегодня*. 2007;(11):22–27.

4. Куницына В. Н., Юмкина Е. А. Социальные умения личности: определения и подходы к изучению. *Человеческий фактор: социальный психолог*. 2018;1(35):46–49.
5. Калинина Н. В. Теоретические основы подготовки бакалавров педагогики к формированию социальной компетенции обучающихся. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2018;11–2(77):108–111.
6. Асмолов А. Г. Социальная компетентность: режиссура совместных действий. М.: Гратис; 2006. 160 с.
7. Попов А. Ю. Актуальные тенденции и проблемы развития социальных компетенция молодежи. *Дневник науки*. 2020;12(48):9.
8. Баранова Л. А. Социальная компетентность: условия формирования и проявления. СПб.: Изд-во СПбГУ; 2016. 211 с.
9. Taborsky B., Rui F. Oliveira Social competence: an evolutionary approach. *Trends in Ecology&Evolution*. 2012;(12):679–688. DOI: 10.1016/j.tree.2012.09.003
10. Zsolnai A. Social and emotional competence. *Hungarian Educational Researcch Journal*. 2015;(4):1–13.
11. Coiro M.J, Kotchic B. A., Preis J. Youth social skills groups: A training platform for promoting graduate clinician interprofessional competence. *Education&Practice*. 2016;(4):89–92. DOI: 10.1016/j.xjep.2016.04.004
12. Romppanen E., Korhonen M., Salmelin R.K, Puura K., Luoma I. The significance of adolescent social competence for mental health in young adulthood. *Mental Health&Prevention*. 2021;(21):2–8. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2021.200198>
13. Junge C., Valkenburg P.M., Deković M., Branje S. The building blocks of social competence: Contributions of the Consortium of Individual Development. *Developmental Cognitive Neuroscience*. 2020;(45):2–11. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2020.100861>
14. Кнап-Стефаниук А., Сова-Бефтани Е. Social Competence of Employees Working in Intercultural Teams. Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges. URL: https://www.researchgate.net/publication/368288366_Social_Competence_of_Employees_Working_in_Intercultural_Teams
15. Caqueo-Urizar A., Atencio D., Urzua A., Flores J. Integration, Social Competence and Life Satisfaction: the Mediating Effect of Resilience and Self-Esteem in Adolescents. *Child Indicators Research*. 2022;15(1):1–13. DOI: 10.1007/s12187-021-09907-z
16. Алексева Н. Ю. Диагностика профессионально важных качеств. СПб.: Питер; 2017. 254 с.

REFERENCES

1. Burko O. P. Social competence as an indicator of the effectiveness of professional activity. *Vesci BDPU. Series 1. Pedagogy. Psychology. Philology = News of the BDPU. Series 1. Pedagogy. Psychology. Philology*. 2021;2(108):50–54. (In Russ.).
2. Burko O. P. Dynamic trends in the manifestation of the components of social competence of future engineers in the learning process. *Professional'noe obrazovanie = Professional education*. 2020;(4):52–58. (In Russ.).
3. Zimnyaya I. A., Morozova N. A., Lapteva M. D. Social competencies of university graduates in the context of state educational standards of higher professional education and the TUNING project. *Vysshee obrazovanie segodnya = Higher education today*. 2007;(11):22–27. (In Russ.).
4. Kunitsyna V. N., Yumkina E. A. Personal Social Skills: Definitions and Approaches to Study. *Chelovecheskij faktor: social'nyj psiholog = Human factor: social psychologist*. 2018;1(35):46–49. (In Russ.).
5. Kalinina N. V. Theoretical foundations for the preparation of bachelors of pedagogy for the formation of social competence of students. *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal = International research journal*. 2018;11–2(77):108–111. (In Russ.).
6. Asmolov A. G. Social Competence: Directing Joint Actions. Moscow: Gratis; 2006. 160 p. (In Russ.).
7. Popov A. Yu. Actual trends and problems of development of social competence of youth. *Dnevnik nauki = Diary of science*. 2020;12(48):9. (In Russ.).
8. Baranova L. A. Social competence: conditions of formation and manifestation. St. Petersburg: Izd-vo SPbGU — St. Petersburg Publishing House; 2016. 211 p. (In Russ.).

9. Taborsky B., Rui F. Oliveira Social competence: an evolutionary approach. *Trends in Ecology&Evolution*. 2012;(12):679–688. DOI: 10.1016/j.tree.2012.09.003
10. Zsolnai A. Social and emotional competence. *Hungarian Educational Research Journal*. 2015;(4):1–13.
11. Coiro M. J., Kotchic B. A., Preis J. Youth social skills groups: A training platform for promoting graduate clinician interprofessional competence. *Education&Practice*. 2016;(4):89–92. DOI: 10.1016/j.xjep.2016.04.004
12. Romppanen E., Korhonen M., Salmelin R.K, Puura K., Luoma I. The significance of adolescent social competence for mental health in young adulthood. *Mental Health&Prevention*. 2021;(21):2–8. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2021.200198>
13. Junge C., Valkenburg P. M., Deković M., Branje S. The building blocks of social competence: Contributions of the Consortium of Individual Development. *Developmental Cognitive Neuroscience*. 2020;(45):2–11. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2020.100861>
14. Knap-Stefaniuk A., Sowa-Behtane E. Social Competence of Employees Working in Intercultural Teams. Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges. URL: https://www.researchgate.net/publication/368288366_Social_Competence_of_Employees_Working_in_Intercultural_Teams
15. Caqueo-Urizar A., Atencio D., Urzua A., Flores J. Integration, Social Competence and Life Satisfaction: the Mediating Effect of Resilience and Self-Esteem in Adolescents. *Child Indicators Research*. 2022;15(1):1–13. DOI: 10.1007/s12187-021-09907-z
16. Alekseeva N. Yu. Diagnosis of professionally important qualities. St. Petersburg: Peter; 2017. 254 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

Екатерина Александровна Пондо — кандидат экономических наук, заместитель декана по воспитательной работе факультета экономики и бизнеса, Финансовый университет, Москва, Россия
Ekaterina A. Pondo — Cand. Sci. (Econ.), Deputy Dean for Educational Work, Department of Economics and Business, Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4484-1982>
eapondo@fa.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 25.06.2023; принята к публикации 15.07.2023.
Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.
The article was received on 25.06.2023; accepted for publication on 15.07.2023.
The author read and approved the final version of the manuscript.