

Sustainability and Resilience Conference: Climate Change. – 2021. – pp. 339-341.

3. Ha E. S. Research on establishing basic directions for each youth policy area / Ha E. S., Lee S. L., Lee C. S. // Korea Institute For Health and Social Affairs. 2020. – pp. 1-189.

4. Information portal. Youth Employment Questions. 2021. URL: <http://www.open.go.kr> (дата звернення: 30.09.2022).

5. Kulkarni P. Challenges of rural start-ups in Karnataka, India / Kulkarni P., Mutkekar R., Chiniwar S., Ingala gi S. // World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development. – 2021. – Vol. 17, No. 3. – pp. 477-487.

and Resilience Conference: Climate Change. – 2021. – pp. 339-341.

3. Ha E. S. Research on establishing basic directions for each youth policy area / Ha E. S., Lee S. L., Lee C. S. // Korea Institute For Health and Social Affairs. 2020. – pp. 1-189.

4. Information portal. Youth Employment Questions. 2021. URL: <http://www.open.go.kr> (data zvernennia: 30.09.2022).

5. Kulkarni P. Challenges of rural start-ups in Karnataka, India / Kulkarni P., Mutkekar R., Chiniwar S., Ingala gi S. // World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development. – 2021. – Vol. 17, No. 3. – pp. 477-487.

JEL L20, L21

СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА Інна

доктор наук з державного управління,
професор,

Міжрегіональна Академія управління
персоналом,

ORCID: 0000-0001-9227-7426

e-mail: info@inun.org.ua

Inna SEMENETS-ORLOVA

Doctor of Science in Public Administration,
Professor,

Interregional Academy of Personnel
Management,

РОЗВИТОК М'ЯКИХ НАВИЧОК МОЛОДИХ ВЧЕНИХ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МАСОВОГО СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ)

DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS OF YOUNG SCIENTISTS (ACCORDING TO THE RESULTS OF A MASS SOCIOLOGICAL SURVEY)

Анотація: висвітлено результати соціологічного дослідження - масового опитування молодих вчених. Наголошено на проблемних питаннях розвитку м'яких навичок наукової молоді в Україні.

Ключові слова: молоді вчені, м'які навички, освітні зміни, безперервний розвиток.

Abstract: the results of a sociological study - a mass survey of young scientists - are highlighted. Problematic issues of the development of soft skills of scientific youth in Ukraine are emphasized.

Keywords: young scientists, soft skills, educational changes, continuous development.

У рамках виконання науково-дослідної роботи "Реалізація потенціалу молодих вчених в інтеграції науки, освіти, бізнесу" (№ державної реєстрації 0120U102126) у 2020 році було проведено кількісне соціологічне дослідження. Н респондентів - 579, похибка вимірювання становила 5% при довірчій ймовірності 95%.

Сучасна спільнота молодих учених України налічує близько 12 тисяч представників. Це спеціалісти з вищою освітою, які мають ступінь магістра чи кандидата наук віком до 35 років або доктора наук до 40 років, які працюють на посадах наукових / науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти і наукових установ)

За результатами масового опитування молодих вчених, проведеного в рамках нашого проекту, молоді вчені визначені:

- як найбільш розвинені такі власні soft skills:

комунікативні навички,
критичне мислення,
командна робота;

- як менш розвинені soft skills:

управління проектами,
нетворкінг,
планування кар'єри.

Понад 23% молодих вчених визначили як найбільш розвинені такі навички:

творчість,
інновативність,
лідерство.

Як стверджували молоді вчені, найбільш актуальними проблемними сферами професійної діяльності, де вони відчували потребу більш вищого рівня розвитку soft skills були:

- співпраця з бізнесом (90% молодих науковців підтвердили);
- ефективна грантова та проектна діяльність (як засвідчили результати соціологічного дослідження, лише кожен 6-й молодий вчений подав заявку на індивідуальний науковий грант).

45% молодих вчених наголошують, що у професійній діяльності щодня відчують необхідність подальшого розвитку власних soft skills.

Як показали результати соціологічного дослідження, 27,1% молодих вчених взагалі не популяризують науку і це їм не здається жодним чином цікавим чи нагально потрібним. Найефективнішим способом поширення інформації про власні дослідження, 36,6% молодих учених визначили проектну роботу.

Це свідчить про необхідність розвитку конкурентної підтримки молодих науковців у сфері розвитку їх soft skills у наукових та освітніх установах, пов'язаних з проектною діяльністю.

Можливість працювати в проектах найбільше цінують ті молоді вчені, які визначили рівень особистих наукових результатів як такий, що співвідноситься із рівнем провідних наукових установ світу.

Згідно із результатами проведеного дослідження, жінки, на відміну від чоловіків, більш високо і оптимістично оцінили рівень своїх комунікативних навичок.

71,8% молодих вчених жіночої статі оцінили свої навички нетворкінгу на 5 з 5 балів (тільки 28,2% молодих вчених чоловічої статі оцінили так само).

71,2% жінок оцінили свої навички роботи в команді на 5 з 5 балів (тільки 28,8% молодих вчених чоловічої статі оцінили так само).

Проблемні аспекти розвитку особистісного потенціалу молодих науковців, згідно за результатами дослідження, можна виокремити такі:

1) кожен другий молодий вчений не має достатньо часу для особистісного розвитку;

2) 9 з 10 молодих вчених потребують додаткової фінансової підтримки;

3) більше 50% молодих вчених зазначили про потребу вищого рівня комфорту власного побуту вдома;

4) 40% молодих вчених потребують більшої підтримки на робочому місці від керівництва та колег;

5) 60% молодих вчених потребують більше професійних контактів.

Серед своїх сильних сторін молоді вчені часто називали:

1) відносно високий рівень освіти;

2) мотивацію продовжувати навчання впродовж життя, відкритість до нового;

3) любов до власної професії;

4) здатність генерувати багато нових і корисних наукових ідей.

На нашу думку, це є сприятливою основою для розвитку soft skills.

На думку окремих вчених, для досягнення нової якості освіти, враховуючи людську природу системи, що реформується (освіта людини), потрібно належно враховувати роль людського фактору в управлінні освітніми змінами. Таким чином, ефективність управління освітніми змінами слід пов'язати із застосуванням підходу, в якому робиться ставка на залученість, максимальну участь людини в цьому процесі управління інноваціями – гуманітарному підході. У ковідний період, у проектуванні змін освітнього процесу, що складається із міжлюдських взаємин, важливим є врахування теоретичних уявлень про освіту як комунікативну дію. Гуманітарний підхід до управління інноваціями визначає усіх учасників освітньої практики як суб'єктів управління змінами. У рамках гуманітарного підходу управління інноваціями – це управління виникненням і реалізацією ініціатив учасників освітньої діяльності, результатом якого є створення авторських практик. Таким чином, учасники освітнього процесу творчо створюють нові едукативні смисли через нововведення.

Література

1. Шестакова С. Використання інтерактивних методів навчання для формування Soft skills у студентів юридичного профілю. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2020. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2020_2_24

References

1. Shestakova S. Vykorystannia interaktyvnykh metodiv navchannia dlia formuvannia Soft skills u studentiv yurydychnoho profilu. Pedagogichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii. 2020. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2020_2_24