

Раздел 2

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРОЦЕССЫ

УДК 37.015.3:159.944:316.4(045)
DOI 10.22213/2618-9763-2022-1-60-75

И. М. Некипелова, кандидат филологических наук, доцент

Э. Ш. Некипелов, студент

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ЛИЧНОСТИ: VITAL, SOFT, HARD, META И MENTAL SKILLS

Статья посвящена исследованию навыков, формирующих человеческий капитал личности. Необходимость исследования связана с произошедшей трансформацией социального пространства в целом, а также с изменениями экономических, образовательных и трудовых отношений. Произошедшая трансформация сказалась на профессиональной деятельности человека и показала, насколько слаб человек в условиях резких изменений внешней и внутренней среды. В ходе исследования было выявлено, что существующее деление всех навыков, необходимых человеку для осуществления успешной профессиональной деятельности, на hard skills и soft skills не имеет точных оснований, а выделенные отдельно vital skills не только не изучены, но даже не имеют точного терминологического определения. В связи с этим авторами было предложено выделять дополнительно mental skills и meta skills. Авторами были даны определения и перечень навыков, составляющих ту и другую группу. Среди mental skills выделены: 1) быстрое принятие решений, быстрое извлечение из памяти информации, способность быстро реагировать, быстрая адаптация к изменяющимся правилам, быстрый отбор нужных параметров для решения задач – все эти навыки обусловлены скоростью мышления, 2) способность человека менять свое поведение при изменившейся ситуации, изменение ролей, способность оценивать последствия, способность параллельно выполнять несколько заданий, эффективное переключение с одной задачи на другую, планирование оптимальных эффективных путей решения задачи, способность решать комплексные проблемы, нейтрализация рутинной работы – все эти навыки определяются гибкостью мышления. К meta skills были отнесены логическое, критическое, аналогическое, креативное, тактическое и стратегическое мышление. В завершение исследования были сделаны выводы, что реализация всех типов навыков формирует человеческий капитал личности, который, в свою очередь, приходя в столкновение с другими капиталами личности и во взаимодействие с ними, формирует человеческий ресурс.

Ключевые слова: человеческий капитал; человеческий ресурс; трудовые отношения; vital, hard и soft skills; mental и meta skills.

Введение

Критические, практически экстремальные темпы социальных трансформаций, произошедших в мире и навсегда изменивших социальную плоскость профессиональных отношений и условий труда, стали главной причиной поиска незыблемых оснований, обеспечивающих потребности человека в его профессиональной реализации. И в этом сложном процессе необходимо разобраться в содержании некоторых понятий, ставших в последнее время особенно актуальными. Одним из таких понятий, до сих пор разрабатываемых в рамках, прежде всего, экономической науки, является понятие человеческого капитала как некой собирательной категории, характеризующей навыки человека, которые определяют степень эффективности его участия в экономическом производстве. И если до недавнего времени считалось, что проблемы экономического раз-

вития отходят на второй план, а на первый план начинают наконец-то выходить антропосоциальные проблемы, определяющие человекоразмерность личностных и общественных целей, то сейчас экономические и антропосоциальные проблемы вновь приходят в столкновение.

Еще до периода локдауна стало понятно, что экономическое благополучие не является гарантом благополучия личного – социального и профессионального, однако в последние два года экономический аспект приобрел характер выживаемости, что усугубило сложившуюся проблему. И сейчас приходится констатировать тот факт, что мир находится в таком состоянии, когда уклон в ту или в иную сторону может вызвать возникновение антропогенных проблем и, вероятно, даже катастроф. В связи с этим все чаще приходится говорить о трансформации и реструктуризации и бизнеса, трудовых отношений в целом, и даже профессиональных

образовательных систем, обеспечивающих трудовую сферу специалистами узкого профиля. Но при этом все более осязаемой становится значимость неэкономического капитала. Баланс, который необходимо соблюсти в этом сложном вопросе, заключается в формировании человеческого капитала и развитии человеческих ресурсов.

Человеческий капитал в данном случае трактуется нами как некая совокупность знаний, умений, навыков, личных качеств человека и черт его характера, которые полезны ему не столько в экономическом смысле, сколько в смысле достижения им личного благополучия, в том числе профессионального: «Национальный человеческий капитал – знания и навыки, воплощенные в отдельных людях, которые позволяют им создавать экономическую ценность, могут быть более важным фактором, определяющим его долгосрочный успех, чем практически любой другой ресурс. Эти ресурсы должны быть инвестированы и эффективно задействованы, с тем, чтобы они могли приносить доходы вовлеченным лицам, а также экономике в целом. Поскольку человеческий капитал имеет решающее значение не только для производительности общества, но и для функционирования его политических, социальных и гражданских институтов, понимание его нынешнего состояния и потенциала является ценным для широкого круга заинтересованных сторон» [1].

При этом экономическая составляющая данного понятия не исключается, она лежит в основе понимания трудовых отношений и дополняется социокультурным компонентом, и, как следствие, появляются условия говорить о необходимости изменения характера и содержания инвестиций в человеческий капитал, поскольку создаются возможности измерения человеческого капитала: «Индекс человеческого капитала призван служить инструментом для учета сложности образования, занятости и динамики рабочей силы, с тем, чтобы различные заинтересованные стороны могли принимать более обоснованные решения. В издании за 2021 г. Доклада о человеческом капитале Всемирного экономического форума были рассмотрены факторы, способствующие развитию образованной, продуктивной и здоровой рабочей силы. Издание этого года углубляет анализ, фокусируя внимание на ряде ключевых вопросов, которые могут способствовать улучшению разработки политики в области образования и будущего кадрового планирования» [2]. Таким образом, мы видим, что в расчете индекса человеческого капитала учитываются знания, уме-

ния и навыки, не только приобретенные человеком посредством производственного опыта, но и полученные им через образование и самообразование. И в этом заключается ответственность образовательной среды как базы, на которой формируется профессионально адекватный и способный работник – элемент глобального трудового пространства.

Считается, что личное благополучие во многом определяется свободой человеческой деятельности, которая проявляется в наличии широкого спектра альтернатив, в том числе трудовых, и формируется посредством приобретения человеком соответствующих навыков и знаний, в том числе профессиональных.

Постановка проблемы

Социальные процессы, происходящие в мире, не могут не касаться профессиональной среды, в которую так или иначе оказываются вовлечены все члены общества. Со времени распространения коронавирусной инфекции и перехода предприятий и организаций на новый формат работы стало понятно, что традиционные методы освоения профессии, реализуемые во время обучения и на производстве, не дают не только успешных, но и даже удовлетворительных результатов по многим причинам. Среди наиболее важных причин, влияющих на успешность профессиональной деятельности, исследователи называют недостаточность развития у сотрудников организаций и предприятий тех или иных навыков и компетенций. Эта недостаточность во многом определяется слабо развитыми и, следовательно, плохо выраженными у людей логическим, критическим и аналитическим мышлением, необходимым не только для освоения профессии и последующего ее выполнения, но и для ориентации в социальном пространстве как таковом. В этом случае приходится говорить о недостаточности человеческого капитала, имеющего объективный, значимый для социума, и субъективный, значимый непосредственно для самого человека, характер.

Статья является продолжением исследования, посвященного ситуации, в которой оказалось современное глобальное образовательное профессиональное и трудовое пространство [3 и др.].

Целью предлагаемой статьи является выявление, определение и описание тех навыков, которые формируют человеческий капитал личности и которые необходимы человеку для успешной самореализации в условиях профессии, а также их отличие от общераспространенного, построенного на основе выполняемых ими функ-

ций, распределение по группам. Существующую в научной среде классификацию, включающую *vital skills*, *hard skills* и *soft skills*, мы считаем необходимым дополнить еще двумя блоками, имеющими различную природу и выполняющими дифференцированные функции, – *mental skills* и *meta skills*, с указанием перечня включенных в них навыков, объединенных на том или ином основании.

Навыки, определяющие капитал личности

Образование играет огромную роль в освоении профессии и формировании человеческого капитала, что, в свою очередь, получает развитие в профессиональной среде и корректируется опытом профессии. Именно поэтому оно должно иметь человекоцентрированную и человекоориентированную природу и установку на самообразование в том числе.

Ориентация на формирование креативного мышления сформировалась в связи с быстрым развитием внешнего мира и возникновением необходимости быстро и эффективно адаптироваться к изменяющимся профессиональным условиям. Человек, получивший образование, выполняя свою работу, постоянно сталкивается с новыми, неизвестными параметрами профессии и, как следствие, вынужден решать сложные профессиональные задачи, а это значит, что он должен не только уметь принимать профессиональные решения и воплощать их в жизнь, но и моделировать новые и более эффективные способы решения сложных профессиональных ситуаций самостоятельно. А это невозможно, если специалист не обладает мобильностью и креативностью мышления, не способен принимать ответственность за свои решения, поскольку профессия, являясь изменяющейся средой, требует от человека постоянного расхода адаптационных ресурсов.

Сформировать креативное мышление учащихся – задача отнюдь не простая, поскольку креативное мышление предполагает, что человек имеет смелость переосмыслить реальность. Навык использования креативного мышления развивается долго и формируется на основе логического, аналитического и критического мышления, которое является основой мышления любого развитого человека и базой для приобретения им важных для профессии специальных и универсальных навыков.

Трудовые отношения являются одним из видов социального взаимодействия и играют важную роль в процессе выживаемости человека как биологического вида. Безусловно, они ока-

зывают влияние на всех членов социума и подвергаются встречному влиянию со стороны иных видов социального взаимодействия и с этой точки зрения напрямую участвуют в сложном процессе формирования капитала личности. Хочет человек этого или нет, но профессия и условия труда накладывают отпечаток на его мышление, проявляясь, в том числе, в виде профессиональной деформации.

Следует утверждать прямую связь между всеми сферами деятельности и реализации человека, где он будет осуществлять одну и ту же общую, свойственную ему модель поведения. Следовательно, если у человека есть критическое мышление, то оно будет проявляться и в трудовой, и в межличностной сферах. Если человек не склонен к принятию решений, то это будет сопровождать его везде. Модель поведения можно как минимум скорректировать, однако для этого требуются усилия личности. Таким образом, мы будем говорить о личности человека как таковой, расставляя акценты на ее профессиональном взаимодействии с другими людьми.

Человеческий капитал личности формируется за счет накопления и переработки той информации, которая поставляется человеку внешней средой и обеспечивается разными способами, в том числе через образовательную среду.

Говоря об образовательной среде, обеспечивающей профессиональную подготовку человека к трудовой деятельности, исследователи выделяют прежде всего *hard* и *soft skills*, не всегда внимательно относясь к *vital skills*, однако, на наш взгляд, выделение этих навыков оказывается недостаточным, особенно тогда, когда мы рассуждаем о непрерывности процессов образования и самообразования. В связи с недостаточностью проработки навыков, обеспечиваемых образовательной средой, нами, наряду с общеизвестными *hard* и *soft skills*, выделены еще две категории навыков – *mental skills* и *meta skills*.

1. Vital skills, или жизненно важные/необходимые навыки

Как ни странно, но для базовых навыков, определяющих способность человека к труду, в современной научной литературе нет четкого определения и точного описания, поэтому понимание *vital skills*, в отличие от *soft skills* и *hard skills*, имеет расплывчатый характер. Та же самая ситуация наблюдается и в зарубежной научной среде, где под *vital skills* попадает все, что требует охраны труда и техники безопасности, например, оценка состояния оборудования экрана дисплея, осведомленность об электробезо-

пасности, осведомленность об экстремизме и радикализации, осведомленность о пожарной безопасности, осведомленность о шуме, осведомленность о стрессе, повышение уровня информированности о приеме на работу, осведомленность о сексуальной эксплуатации детей, осведомленность об оценке рисков и прочее [4]. Тренинги по этим программам проводятся, но не в виде «прокачки» навыков, а в виде получения и воспроизводства знаний.

Отсутствие серьезных исследований в области *vital skills*, возможно, связано с тем, что, как считают исследователи, нет смысла изучать то, что не подвергается корректировке. Однако представление о том, что такое *vital skills*, тоже важно хотя бы потому, что, на наш взгляд, именно эти навыки определяют способность человека заниматься трудом и его природную склонность к той или иной профессиональной деятельности.

Размытость понятия *vital skills* иногда приводит к тому, что происходит смешение навыков, относящихся к *vital skills* с навыками, относящимися к другим типам навыков. Например, иногда к *vital skills* относят такие навыки, как креативность, эмоциональный интеллект, аналитическое мышление, навыки межличностного общения, суждение и принятие решений, активное обучение с растущим мышлением, навыки лидерства, разнообразие и культурный интеллект, технологические навыки, принятие изменений [5], что, на наш взгляд, является ошибочным в связи с тем, что все эти навыки не являются жизненно важными и могут быть распределены не только между *soft* и *hard skills*, но и даже между выделенными нами отдельно *mental skills* и *meta skills*. Безусловно, это связано с иным пониманием слова *vital* как того, что является очень важным или необходимым [6], однако подобная интерпретация понятия *vital skills* не подходит для исследования навыков и их классификации.

С точки зрения обеспечения человеком выполнения трудовых отношений под жизненно необходимыми следует понимать навыки:

1) присущие человеку как биологическому виду *homo sapiens*, поскольку трудовые навыки в целом отличают человека от других представителей животного мира;

2) обусловленные психофизиологической природой человека;

3) врожденные психофизиологические навыки индивида, обеспечивающие выполнение им определенного труда и не поддающиеся кардинальной корректировке, т. е. такие, о формиро-

вании и развитии которых мы можем говорить лишь условно.

Первый блок *vital skills* связан с общечеловеческим мышлением, различные нарушения которого (психические заболевания и психофизиологические отклонения от общей нормы, например) приводят к тому, что человек оказывается неспособным заниматься трудом, поскольку теряет ментальные и социальные навыки и перестает видеть необходимость в труде. Он оказывается не в состоянии выполнять прежде всего элементарные трудовые задачи.

Безусловно, это базовые навыки, необходимые для той или иной профессии: чтобы стать художником, человеку необходимо обладать зрением, но при этом у него нет необходимости во многих других способностях, например, слышать или ходить; лишившись верхних или нижних конечностей, пилот в состоянии управлять летательным аппаратом только при условии использования протезов и пр. Конечно, в данном случае нельзя говорить о какой-либо дискриминации, поскольку склонность к той или иной профессии так или иначе обусловлена психофизиологическими способностями и возможностями личности. Можно бесконечно много рассуждать о композиторах, потерявших слух, но продолжавших писать музыку (таких как Агата Баккер-Грэндалль, Людвиг ван Бетховен, Уильям Бойс, Ральф Воан-Уильямс, Эвелин Гленни, Рейчел Госвелл, Феликс Дрезеке, Александр Александрович Касьянов, Иоганн Маттезон, Джонни Рей, Бедржих Сметана, Пит Таунсенд и Роберт Франц – их было всего тринадцать за всю историю человечества, все они обладали слухом, но по разным причинам его потеряли, при этом продолжая заниматься музыкой). Следует делать оговорку, что перед нами исключительные случаи, не носящие общего закономерного характера.

Базовые навыки, присущие человеку как биологическому виду, обеспечивают возможность у него трудовой деятельности как таковой. Именно поэтому в настоящее время создаются и активно развиваются различные инклюзивные программы, позволяющие людям с ограниченными возможностями овладевать теми или иными, но далеко не всеми профессиями. Однако в данном случае первоначально говорить приходится об их включении в широкомасштабное социальное пространство [7–13].

К третьему блоку *vital skills* следует относить навыки, обусловленные общечеловеческими способностями, такими как умение обучаться, умение сохранять внимание и пр. Это те навы-

ки, которые присущи всем людям с точки зрения их биологической природы, но проявление которых различается от индивида к индивиду. К ним примыкают психические и психофизиологические особенности, не поддающиеся кардинальной корректировке: физическая выносливость, высокий адреналиновый фон, мышечная память и прочее, необходимые, например, для людей, занимающихся профессиональным спортом.

Набор таких навыков актуален для той или иной профессии. Так, например, для водителей особенно значимыми являются особенности зрительной системы восприятия, такие как острота зрения и возможность видения широкого поля зрения, а также способность сохранять внимание при наличии отвлекающих факторов. Безусловно, сохранение внимания необходимо при выполнении любого труда, не только водительского. Однако далеко не все профессии требуют, чтобы этот навык был устойчивым и долгосрочным. Кроме того, и это как раз важно для выявления *vital skills*, эта способность, как утверждают исследователи, «зависит от врожденных факторов нервной системы» [14, с. 6], следовательно, профессиональная пригодность в данном случае будет определяться тем, какие усилия следует прикладывать человеку при выполнении трудовых обязательств: один водитель будет быстро уставать, пытаясь долгое время концентрироваться на дороге, в результате чего может возникнуть быстрое его выгорание, а другой будет чувствовать себя комфортно, потому что для него способность к концентрации является не только приемлемой и привычной, но и природообусловленной [15]. Если говорить о компетенциях водителя вообще, то следует в целом говорить о том, что «социально-психологическое обучение автомобилистов исходит из того, что коммуникативная компетентность водителя представляет собой специфическую совокупность социально-психологических знаний, навыков и мотивов, направляющих его на бесконфликтное и продуктивное взаимодействие с другими участниками дорожного движения, исключающее столкновения, наезды и грубые эмоциональные обмены, порождающие болезненные стрессы и снижающие его надежность» [16].

Очень часто в подобных случаях исследователи говорят не о коррекции и развитии навыков, а прежде всего об их диагностике. А это является свидетельством того, что *vital skills* определяют приемлемость или неприемлемость для индивида тех или иных трудовых отношений.

Из всего выше сказанного становится понятно, что *vital skills* являются не только основой человеческого труда как такового, но и базой, на которой формируются и на которую накладываются, проявляя трудовую природу индивида, *hard* и *soft skills*.

2. *Hard skills*, или твердые навыки

Наиболее изученными и разработанными с точки зрения определения и описания, безусловно, являются *hard skills*, под которыми понимаются навыки, формирующие техническую сторону профессии:

- знания и умения, которые непосредственно нужны для выполнения профессиональной деятельности и напрямую соответствуют ей;
- технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью;
- навыки в области формализованных технологий.

Отталкиваясь от приведенных выше определений, можно сделать вывод, что *hard skills*:

- это способность выполнять определенные профессиональные задачи;
- технические профессиональные навыки, которые можно продемонстрировать наглядно;
- все навыки, непосредственно связанные с той профессиональной деятельностью, которой на данный момент занимается человек.

Таким образом, *hard skills* представляют собой уникальные профессиональные навыки, которые варьируются от профессии к профессии, а не от человека к человеку. Каждая профессия обладает определенным набором навыков, требуемых от человека в этой сфере трудовых отношений. Например, одним из важных профессиональных навыков переводчика следует считать умение пользоваться словарем. Этот навык включает умение отобрать из множества словарей нужный словарь, умение анализировать искомую дефиницию, а также реализацию навыка поиска, отбора и использования полученной словарной информации. Следует сказать, что некоторые твердые навыки объединяют смежные профессии. В результате овладения *hard skills* у человека формируется крайне узкое и устойчивое поле профессиональной и трудовой деятельности.

Полученные в рамках образовательной среды, впоследствии эти навыки доводятся специалистом до автоматизма в силу того, что их реализация предполагает действие по определенному, уже знакомому человеку алгоритму. Степень освоения навыков *hard skills* легко продемонстрировать и проверить, и эта демонстрация становится критерием экспертности.

Однако, на наш взгляд, есть и такие навыки, которые в одних случаях, узких и экспертных, следует квалифицировать как *hard skills*, а в других, более общих и расширенных, – как *soft skills*. Так, например, умение пользоваться толковыми словарями должно быть в той или иной степени развито у всех людей – в этом случае мы говорим о формировании *soft skills*. Но экспертное умение пользоваться разными типами словарей, включая профессиональные, должно быть развито у людей, связанных в широком смысле с областью лингвистики (переводчиков, литераторов, журналистов, учителей и преподавателей родного и иностранного языков и пр.) – в этом случае следует утверждать, что люди, занятые указанными профессиями, обладают *hard skills*.

В силу существующего разнообразия профессий и объема исследований в рамках данной статьи мы не видим необходимости приводить перечень обслуживающих эти профессии твердых навыков.

3. *Soft skills*, или мягкие навыки

Долгое время считалось, что основной функцией высшего и среднего профессионального образования является формирование *hard skills*, т. е. собственно профессиональных умений и навыков, отличающих, как мы уже определили выше, людей одной профессии от людей другой профессии. Однако за последние несколько лет, особенно за последние два года, прошедшие под знаком локдауна и в условиях измененной среды, стало понятно, что адаптация человека к трудовым условиям не ограничивается исключительно приобретением и совершенствованием им профессиональных навыков.

Уже достаточно долгое время, поскольку это понимание не является достижением последних лет, считается, что наряду с профессиональными качествами и навыками работник должен иметь адекватные человеческие качества и навыки, позволяющие ему осуществлять качественное и успешное взаимодействие с другими людьми в рамках единого социального пространства. Уже в «Пересмотренной рекомендации о техническом и профессиональном образовании» 1984 г. говорится, что «профессиональное и техническое образование понимается как а) составная часть общего образования; б) средство подготовки к профессиональной деятельности; в) аспект продолжающегося образования» и что «оно должно 1) содействовать достижению целей общества в плане более широкой демократизации, социального, куль-

турного и экономического прогресса, развивая вместе с тем потенциальные способности личности для активного участия в установлении и осуществлении этих целей; 2) вести к пониманию научных и технических аспектов современной цивилизации таким образом, чтобы люди постигали окружающую их среду и могли на нее воздействовать, относясь в то же время критически к социальным, политическим и экологическим последствиям» [17]. Мы видим, что уже в этих рекомендациях особое внимание уделяется «целям общества», достижению «социального, культурного и экономического прогресса», «способностям личности» и критической оценке «социальных, политических и экологических последствий», что, безусловно, касается не конкретно технического образования, а образования вообще и даже более того – организации социального пространства в целом. Само высшее образование понимается как элемент общего процесса образования, включающего самообразование, доступных человеку в течение всей его жизни. Это, в свою очередь, достижимо, как декларируется в документах, при «1) интеграции технического, профессионального и общего образования во всей деятельности в области образования на уровнях выше первой ступени; 2) создании гибких, открытых и взаимоприемлемых образовательных структур; 3) учете образовательных потребностей личности, эволюции профессий и специальностей и характера труда» [18]. В это же время появляется понимание того, что существуют не только социальные, но и личные потребности человека, реализуемые им, в том числе, и посредством профессии. С точки зрения потребностей личности «техническое и профессиональное образование призвано: 1) способствовать гармоническому развитию человека, пониманию, критическому осмыслению и самовыражению, развивать его высокие духовные качества; 2) подготавливать человека к тому, чтобы он постоянно учился, развивая необходимые интеллектуальные способности, мастерство и мировоззрение; 3) развивать способности к принятию решений и личностные качества, необходимые для активного и осознанного участия в работе коллектива» с учетом того, что «современные высокие темпы научно-технического прогресса ускоряют и социально-экономическое развитие, и чтобы успевать за всеми изменениями, человеку необходимо постоянно развивать компетенции, для того чтобы успешно достигать поставленных целей, грамотно использовать навыки и знания в профессиональ-

ной деятельности и быть достойным конкурентом на рынке труда. Все это происходит с условием признания того, что техническое и профессиональное образование соответствует глобальной цели, заключающейся в развитии как отдельных людей, так и обществ» [19].

И это становится еще более важным сейчас, когда современные высокие темпы научно-технического прогресса ускоряют и социально-экономическое развитие, и чтобы поспевать за всеми изменениями, человеку необходимо постоянно развивать иные, не узко профессиональные, а более общие, мягкие или, как их иногда называют, универсальные компетенции.

Популярность обсуждения мягких навыков была вызвана статьей, опубликованной в сентябре 2016 г. *World economic forum*. В ней было сказано, что «по оценкам к 2020 году более трети желаемых основных навыков большинства профессий будут состоять из навыков, которые еще не считаются важнейшими для работы сегодня. Креативность и критическое мышление, например, потребуются более трети всех рабочих мест в 2020 году. Тогда как физическая сила будет цениться только на одном из двадцати рабочих мест. Некоторые отрасли в большей степени подвержены риску нестабильности квалификации, чем другие. Сектор финансовых услуг и инвесторов, вероятно, столкнется с наибольшими нарушениями: более 40 % навыков, необходимых в настоящее время для успешной работы в отрасли, вскоре станут избыточными» [20]. Был сделан вывод, что, если в 2015 г. наиболее актуальными навыками были:

- 1) комплексное решение проблем,
- 2) координация с другими людьми,
- 3) управление персоналом,
- 4) критическое мышление,
- 5) переговоры,
- 6) контроль качества,
- 7) ориентация на услуги,
- 8) суждения и принятие решений,
- 9) активное слушание,
- 10) креативность,

то к 2020 г. актуальными навыками станут:

- 1) способность решать комплексные проблемы,
- 2) критическое мышление,
- 3) креативность,
- 4) навык управления людьми,
- 5) навык успешного взаимодействия с людьми,
- 6) эмоциональный интеллект,
- 7) способность делать выводы и принимать решения,
- 8) клиентоориентированность,

9) навыки ведения переговоров,

10) способность легко и быстро обучаться новому.

Однако это только прогноз. Так ли это, или не так – еще неизвестно, потому что комплексные исследования отсутствуют, а те исследования, которые существуют в современной науке, имеют, скорее, описательный характер.

Как видно, приведенные навыки не являются равноценными, они взяты из разных плоскостей мышления человека. Например, нельзя сравнивать креативность и критическое мышление с навыком управления людьми, потому что первые являются навыками более общего порядка, а вторые – более частного.

Нет четкого понимания, что такое мягкие навыки, поэтому к ним относят то, что выходит за рамки понимания твердых навыков. По сути дела, к мягким навыкам относят все иные навыки, которые нельзя характеризовать как твердые навыки или навыки выживания. Именно поэтому возникает необходимость разграничения этих навыков и выявления причинно-следственных отношений, связывающих навыки между собой в формировании капитала личности.

Кроме всего прочего, необходимо учитывать и тот факт, что человечество – это мыслимое единство, а общество – открытая диссипативная структура. Из этого следует, что ориентированность на некую законченность представлений оказывается под вопросом. На смену этому должны приходиться «разносторонние исследования, не претендующие на абсолютную истину, а лишь предлагающие новое видение ситуации» [21, с. 119].

В целом следует говорить о том, что *soft skills* – это термин, который описывает явления эмоционального интеллекта, представляющего собой способности (знания, умения и навыки), направленные на понимание как собственных эмоций, так и эмоций окружающих, а также это набор личных характеристик, которые тем или иным образом связаны с эффективным взаимодействием с другими людьми.

К мягким навыкам относят коммуникативные, лидерские, командные, управленческие и иные общие навыки, т. е., по сути, комплексы навыков, а также мотивационные характеристики человека в сфере взаимодействия между людьми. Эти характеристики обладают эмерджентностью, т. е. проявляют такие навыки, которые не свойственны людям, занимающимся данной профессиональной деятельностью, не присущи занимаемой человеком должности и не сводимы к сумме всех иных навыков, они необ-

ходимы для успешного выполнения работы и, что немаловажно, соответствуют стратегическим целям организации.

Перечень мягких навыков привести достаточно сложно, однако можно с уверенностью утверждать, что к ним относятся умение убеждать, лидировать, управлять, находить нужный подход к людям, способность разрешать конфликтные ситуации, стрессоустойчивость, неконфликтность, адекватная самооценка, самоконтроль, инициативность, сотрудничество (иногда говорят об умении работать в группе, однако это является необходимым навыком далеко не для всех профессий), планирование, тайм-менеджмент и прочее. Не все выделяемые исследователями навыки действительно важны и могут быть продуктивными, например, лидерство. Если умение планировать в свое время важно для всех, то лидерство не может проявляться во всех сотрудниках, иначе возникнет ситуация противостояния с другим навыком – сотрудничество (рабочая группа не может состоять из одних лидеров). Этот список можно продолжать.

Мягкие навыки являются навыками приобретенными, т. е. полученными человеком в процессе получения образования, самообразования и личного опыта. Степень освоения *soft skills* сложно продемонстрировать и проверить, поскольку они проявляются в той или иной степени и в определенных условиях как умение использовать различные модели поведения, понимать общие и собственные интересы, расставлять приоритеты и делать выбор. Освоение этих навыков направлено на выработку способности видеть и различать множество вариантов ситуации.

Кроме того, мягкие навыки чаще всего приближают, но не гарантируют, как, например, твердые навыки, достижения профессиональной цели, поскольку они являются сопровождающими навыками. По сути дела, это не гарантия, а прогноз, своего рода характеристика потенциального качества, т. е. обещания, позволяющие описать готовность людей к эффективному труду в заданной ситуации на рабочем месте в трудовом коллективе. Разница между твердыми навыками и мягкими навыками проявляется в том, что при использовании твердых навыков следование заданному алгоритму в стандартных заданных условиях гарантирует достижение результата, а использование мягких навыков – нет, поскольку предполагает не четкие алгоритмы поведения, а только общие рекомендации.

Унифицированные навыки, т. е. *soft skills*, в отличие от *hard skills*, требуют последовательной проработки ситуаций и вынуждают челове-

ка принимать самостоятельные решения. Отсюда можно сделать вывод, что использование унифицированных навыков намного сложнее, чем владение *hard skills*.

В настоящее время понятие *soft skills* является растиражированным понятием, к которому относится все, что не относится к *hard skills*. Однако, на наш взгляд, это во многих случаях достаточно поверхностные суждения.

Кроме того, надо учитывать, что к понятию «эмоциональный интеллект» примыкает, как мы считаем, понятие «культурный интеллект». Оба эти понятия объединяет способность людей понимать других людей, имеющих иные представления о мире, и адаптироваться к ним, организовывать успешное и удовлетворительное взаимодействие. Это, безусловно, связано с необходимостью человека разделять свое трудовое пространство с другими людьми, и, чтобы деятельность организации была успешной, у ее работников должны быть развиты навыки понимания и уважения одними людьми других людей вне зависимости от различий в их гендерной, расовой, языковой, возрастной, культурной, религиозной принадлежности, в политических и иных убеждениях.

Следовательно, существуют определенные риски, связанные с развитием мягких навыков. Однако эти риски можно минимизировать путем предварительного анализа степени развития каждого из необходимых навыков, а также правильной мотивации и постановки четких целей и задач.

Считается, что основным условием формирования мягких навыков является знание и понимание задач и контекста их применения. Но есть и что-то большее. За пределами этой зоны – зоны заданного контекста применения навыков – находится зона контролируемого и неконтролируемого риска, попадая в которую личность получает свое развитие.

4. *Mental skills*, или умственные навыки

Под умственными навыками, на наш взгляд, следует понимать индивидуально развитые навыки, выходящие за пределы всех остальных навыков – это то, без чего в принципе можно обойтись в работе, но то, что формирует уникальность специалиста, делая его экспертом в определенной профессиональной области. Это то, что обеспечивается не только интеллектуальным потенциалом, но и инициативами личности. Дело в том, что, даже если сотрудники обладают приблизительно одинаковыми *soft*- и *hard skills*, проявление тех или иных *mental*

skills выводит их на дифференцированный уровень узнаваемой профессиональной личности. Это обусловлено тем, что индивидуальные различия так велики, что они преобладают над любыми групповыми, в том числе гендерными и профессиональными различиями.

Отличительными признаками мышления являются прежде всего его скорость и гибкость. Эти признаки формируют ряд специфических умственных навыков.

4.1. Скорость мышления

4.1.1. Первое, о чем следует сказать, выявляя умственные навыки, – это *быстрое принятие решений*. Безусловно, в рамках своих трудовых обязанностей каждый человек должен принимать решения, так или иначе. Однако в данном случае речь идет о специальном навыке быстрого принятия решений в ситуации цейтнота. Этот навык в настоящее время является настолько редким и настолько ценным, что, как считают специалисты разных областей, повсеместно возникает необходимость в тотальной цифровизации и использовании искусственного интеллекта, поскольку человеческое мышление не справляется с тем объемом информации, которым обладает человечество, за тот промежуток времени, который дается человеку на принятие решения: «Безусловно, цифровизация производственных процессов открывает дополнительные возможности для анализа, для реализации которых необходимо обеспечить сбор и обработку максимального количества значимой информации» [22]. Однако, на наш взгляд, прежде чем реализовывать подобные системы, надо просчитать риски, неизбежные со стороны социума, и именно поэтому любые процессы цифровизации требуют дополнительных исследований. Дело в том, что с тотальной цифровизацией, т. е., по сути, с отказом от экспертного труда человека, количество экспертов может достигнуть нуля, и в этом случае машина в профессиональном отношении может превзойти человека.

4.1.2. Вторым аспектом, безусловно, является *быстрое извлечение из памяти информации*. К сожалению, исследований по этой проблеме в современной науке практически нет, однако есть работы, направленные на моделирование памяти, которые базируются на информационной основе, где работа памяти представляет собой работу «по ее перекодированию, то есть переводу на язык, понятный и доступный мозгу человека» [23, с. 237], при этом «чем больше умственных усилий прилагается к тому, чтобы организовать информацию, придать ей целост-

ную, осмысленную структуру, тем легче она потом припоминается» [24, с. 236].

Память является центральным аккумулятором знаний о мире, оказавшихся в поле внимания человека, и тем или иным образом участвует в формировании человеческого капитала. Это касается многих аспектов, имеющих общий характер:

- 1) создание индивидуальной базы знаний,
- 2) выявление причинно-следственных связей и закономерностей,
- 3) использование алгоритмов – спонтанное или запланированное,
- 4) формирование устойчивых оценочных категорий, закрепляющихся, как принципы, нравственные устои ценности, то, что оказывается релевантным для личности.

4.1.3. *Способность быстро реагировать* является важным умственным навыком. Эта способность проявляется в работе, осуществляемой в режиме неопределенности, что характерно для ряда профессий. Однако в настоящее время приходится говорить, что практически все работники должны развивать в себе этот навык.

4.1.4. *Быстрая адаптация к изменяющимся правилам* подразумевает быстрое, не требующее траты внутренних психических ресурсов принятие основных правил и норм организации при полном «несогласии» со второстепенными ценностями. Такой тип адаптации возникает в условиях, когда у человека есть способность управлять личным и профессиональным пространством.

Обычно о быстрой адаптации в настоящее время говорят, когда речь заходит об искусственном интеллекте. Однако все чаще подобные исследования содержат информацию о необходимом снижении скорости адаптации, приводящей к «торопливости» [25, с. 95], порождающей ошибки. Подобная торопливость может быть характерна и для трудовых коллективов, и это также следует учитывать в процессе формирования профессиональных навыков.

4.1.5. *Быстрый отбор нужных параметров для решения задачи* – это способность человека обрабатывать огромный объем информации и анализировать его одновременно с осуществляемым мысленным перебором. Отбор вообще связан с оптимизацией, но когда речь идет о быстром отборе, тогда следует говорить о выработанном качестве эксперта, поскольку не только устойчивое владение знаниями, но и скорость их использования выделяют эксперта среди остальных сотрудников.

Вообще все, что связано с быстротой мышления, приводит к необходимости цифровизации и использования искусственного интеллек-

та, однако любая машинная система так или иначе запрограммирована человеком, а это значит, что только человек может выступать окончательным экспертом. Точность экспертной оценки связана с такой особенностью мышления человека, как гибкость, – того, чего не достает машине, следующей заложенным в ней человеком алгоритмам решения задач. Именно гибкость мышления отличает человека от машины и делает его незаменимым во многих экспертных областях деятельности.

4.2. Гибкость мышления

Под когнитивной гибкостью необходимо понимать достаточную пластичность в психологической деятельности и в поведении человека, которое выражается в отсутствии сопротивления изменениям условий среды. Когнитивная гибкость может повышаться в течение жизни человека, а может и снижаться, приводя к его умственной ригидности в результате, например, рутинной работы, утраты способности менять установки, отсутствия вариативности решений. Дефицит гибкости, т. е. ригидность, может иметь разные последствия, и выгорание – одно из них.

Когнитивная гибкость проявляется в поведении человека при изменении правил, условий и требований труда, в изменении мышления при переходе от старых ситуаций к новым, в способности человека преодолевать реакции, ставшие привычными. Наглядным примером когнитивной гибкости или, напротив, ригидности является отношение человека к обновлениям *Windows*, когда меняется привычный интерфейс и человеку требуются время и эмоциональные усилия, чтобы принять новые условия взаимодействия с машиной. Таким образом, если человек способен преодолевать ранее существовавшие убеждения или привычки (когда это требуется в новых ситуациях), то его мышление будет считаться когнитивно гибким.

Когнитивная гибкость связана со способностью человека контролировать свое мышление, управляя им, что включает такие аспекты, как ресурсы и стратегии памяти, эмоциональная стабильность, планирование и организация, торможение. Это является свидетельством того, что гибкость мышления связана с гибким интеллектом, т. е. способностью решать проблемы в новых ситуациях.

В целом следует сказать, что в исследовании умственных навыков, определяемых гибкостью мышления, очень важным аспектом является то, что гибкость мышления связана с оптимизацией и адаптивностью.

4.2.1. С когнитивной гибкостью связана *способность человека менять свое поведение при изменившейся ситуации*. Этот навык стал особенно актуальным в последние два года, когда на смену привычному образу жизни людей пришел локдаун, на смену локдауну – постлокдаун, а потом все повторилось, и человек в условиях постоянно меняющейся среды не успевал ориентироваться в социальном пространстве и адаптироваться к происходящим изменениям. Жизнь человека, в том числе профессиональная, лишилась определенности, что породило выгорание, с одной стороны, и страхи перед будущим, с другой: «Выгорание. Отсутствие четкой коммуникации о будущем постпандемной работы также способствует выгоранию сотрудников. Почти половина опрошенных сотрудников говорит, что они чувствуют некоторые симптомы перегорания на работе. Это может быть недооценкой, поскольку сотрудники, испытывающие выгорание, реже отвечают на запросы опроса, а наиболее „сторевающие“ люди, возможно, уже покинули рабочую силу – как и многие женщины, которые были непропорционально затронуты кризисом COVID-19» [26]. Однако следует сказать, что социальная трансформация мира началась задолго до распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), а пандемия лишь ускорила эти процессы, выбив почву из-под ног людей, привыкших к стабильности. Так, например, группой российских ученых в рамках обсуждения проблемы изучения человека в ситуациях жизненных изменений раскрывается конструкт «стиль реагирования на изменения», соединяющий ситуацию, социальную среду и личность, а также рассматриваются различные объяснительные модели соотношения ситуационных и личностных переменных как детерминант поведения человека и обосновывается необходимость изучения стилевых особенностей поведения человека в ситуации изменений [27]. Все это важно, прежде всего, с точки зрения адаптации и формирования такого трудового пространства, в котором человек способен выполнять свои профессиональные обязанности вне зависимости от формата работы, например, онлайн или офлайн. И это надо учитывать в процессе организации и трансформации трудового пространства, постоянная перестройка требует от человека траты дополнительных ресурсов психики.

4.2.2. *Изменение ролей* является важным не только с точки зрения взаимозаменяемости людей в условиях одного трудового пространства, но и с позиций полного представления челове-

ком общего процесса производства. С точки зрения развития личности в данном случае следует говорить о снижении риска развития профессиональной деформации, под которой понимается когнитивное искажение, выражающееся в психологической дезориентации личности и формирующееся в условиях постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности [28]. В этом случае говорят о формировании специфически-профессионального типа личности. Для обозначения негативных изменений в профессиональной деятельности используют также термин «профессиональная деструкция» [29, 30]. Развитие у человека способности к изменению ролей приводит к интеллектуализации труда, за счет чего снижается риск принятия профессионально деструктивных алгоритмированных решений и развития профессиональной деформации.

4.2.3. *Способность оценивать последствия* непосредственно связана с ответственностью, под которой следует понимать отношение зависимости человека от того, что воспринимается им в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий. Объектом ответственности могут быть трудовые отношения, и в этом отношении ответственность может быть внешней, т. е. накладываемой корпоративными или служебными обязанностями, и внутренней, т. е. принимаемой личностью самостоятельно и добровольно. Таким образом, ответственность лежит в основе личностной характеристики человека, обеспечивающей его способность анализировать ситуацию, заранее прогнозировать комплекс последствий своих действий или бездействий в какой-либо ситуации, делать выбор и готовность принять последствия выбора, стремление оценить последствия своего выбора и принять их принадлежность к себе.

4.2.4. *Способность параллельно выполнять несколько заданий* рассматривается нами как способность быть включенным одновременно в два аспекта объекта или ситуации в один момент времени, что тоже относится к когнитивной гибкости.

4.2.5. Навык *эффективного переключения с одной задачи на другую* определяет быструю адаптацию человека к новым условиям трудовой деятельности, возможность быстрого переключения между задачами в связи со сменой приоритетов без потери продуктивности, быстрое принятие решения и сведение ошибок, допускаемых в работе, к минимуму. Этот навык возможен только при условии отсутствия вязко-

сти мышления, т. е. его инертности, замедленности, недостаточности переключаемости. Безусловно, пока еще рано говорить о тотальной патологической инертности общества, однако исследователи утверждают, что тенденция к вялости существует.

Кроме того, отмечается, что когда люди способны эффективно переключать свое мышление от ситуации к ситуации, они меньше сосредотачиваются на стрессорах, сопровождающих ситуацию.

4.2.6. *Планирование оптимальных эффективных путей решения задачи* является компонентом множественной классификации, что проявляется в преодолении центрирования на одном объекте или ситуации и в способности поиска иных, возможно, нестандартных путей, сопровождаемых наименьшими затратами, что, по сути, является способностью решать сложные профессиональные задачи.

4.2.7. *Способность решать комплексные проблемы* также определяется когнитивной гибкостью человека и представляет собой понимание им всех возможных допустимых вариантов решения ситуации и их альтернатив и осведомленности о них.

4.2.8. *Нейтрализация рутинной работы* связана с преодолением вязкости и интеллектуальной инертности. Оптимизация, являющаяся признаком квалифицированного и экспертного труда, нередко приводит к выработке устойчивых алгоритмов, также приводящих к рутинности. Именно в этих условиях наблюдаются частые ошибки, допускаемые экспертами, поскольку рутинность снижает внимание, концентрацию и мотивированность.

Нейтрализация рутинной работы и устранение рутинных операций связаны со способностью адаптироваться к новым требованиям внешней и внутренней среды, к овладению новыми знаниями и технологиями, а также с готовностью реализовывать актуальную идею с целью получения производственного и социального эффекта.

Все эти навыки, по нашему мнению, необходимы:

- 1) для полной успешной профессиональной реализации человека в рамках трудовых условий,
- 2) предупреждения и предотвращения профессионального выгорания,
- 3) адаптации работника в неустойчивых трудовых условиях, имеющих место в период локдауна и постлокдауна, когда человек, осуществляющий профессиональную деятельность, должен быть готов практически ко всему.

Их можно тренировать за счет ментальной работы: это связано с работой мозга, поскольку эти навыки являются пополняемыми.

Следует отметить, что исследований по этим вопросам практически нет.

5. *Meta skills*, или метанавыки

Meta skills – это те навыки, которые обеспечивают способность усиливать и корректировать указанные нами выше навыки, но только те, которые поддаются развитию.

Под общими или метанавыками следует понимать не узкие навыки, необходимые для выполнения какой-либо точно регламентированной задачи, а общие навыки, реализующие типы мышления:

- 1) логическое мышление,
- 2) аналогическое мышление,
- 3) критическое мышление,
- 4) креативное мышление,
- 5) стратегическое и тактическое мышление.

Определим специфику каждого из этих типов мышления.

5.1. *Логическое мышление*, т. е. умение логически мыслить и совершать умственные логические операции, прежде всего, анализа и синтеза, лежащие в основе таких важных умственных процессов, как интериоризация и экстериоризация, – это умение осуществлять прогноз и в результате интерполяции совершать выход за пределы полученных знаний и за пределы имеющейся информации, т. е. в результате креативного акта формировать индивидуальные решения.

Незнание или непонимание основных логических моментов может привести к условно-усеченной, неполной, неустойчивой и прерывающейся интериоризации нового знания или опыта. И если анализ – это сугубо логическая операция, успешно формирующаяся в рамках классических методов обучения, то синтез требует иных интеллектуальных затрат, поскольку синтез – это выход за пределы имеющихся параметров, синтез всегда является прогнозом и, следовательно, может быть верным или неверным. Именно в этом случае необходимо говорить о том, что развитое логическое мышление участвует в развитии креативного мышления, поскольку именно оно позволяет осуществлять успешный выход за пределы заданных параметров и расширять профессиональный горизонт.

5.2. *Аналогическое мышление* – умение осуществлять операции сравнения, сопоставления, противопоставления и проведения аналогии, поскольку понимание и проведение аналогии

позволяет решать сложные профессиональные задачи на основе уже имеющегося опыта.

Если опираться на философскую базу, то можно выйти на уже имеющееся в философском знании понимание того, что познание неизвестного происходит через познание известного. Этот тезис был высказан Николаем Кузанским в трактате *De doctignorantia*: «Все исследователи судят о неизвестном путем соразмеряющего сравнения с чем-то уже знакомым, так что все исследуется в сравнении и через посредство пропорции» [31, с. 44].

5.3. *Критическое мышление* – формулирование и вынесение обоснованных оценок тех или иных явлений на основе критического подхода к имеющейся о них информации, а также применение полученных оценок к новым ситуациям и проблемам.

В широком смысле критическое мышление является мышлением более высокого уровня, чем докритическое, выраженное во мнении, не имеющем под собой основания. В узком смысле оно означает «корректную оценку утверждений», «мышление о мышлении» [32], «разумное рефлексивное мышление, направленное на принятие решения чему доверять и что делать» [33], «интеллектуально упорядоченный процесс активного и умелого анализа, концептуализации, применения, синтезирования и оценки информации, полученной или порожденной наблюдением, опытом, размышлением или коммуникацией, как ориентир для убеждения и действия» [34].

Наличие критического мышления позволяет осуществлять самостоятельную работу и осваивать профессию, нести ответственность за принятые решения, умение подвергать сомнению получаемую информацию. Этот навык становится особенно важным в современных условиях избытка информации, когда приходится оценивать входящую информацию и проверять ее на истинность и ценность [35]. Но самое главное, критическое мышление – это уникальная способность человека ставить под сомнение поступающую ему информацию, включая собственные убеждения, т. е., по сути дела, критическое мышление позволяет человеку просчитывать профессиональные риски за счет возможности формирования и осмысления контролируемого риска, не всегда осуществленного в действительности.

5.4. *Креативное мышление* – умение решать сложные профессиональные задачи, не заданные образовательными или производственными алгоритмами и не подчиняющиеся им, что позволяет говорить о способности специалиста

решать сложные профессиональные задачи, требующие выхода за пределы алгоритмизации трудового процесса.

Формирование и наличие креативного мышления обеспечивает выход человека за горизонты профессии за счет имеющихся у него иных знаний и способности использовать их в неизвестной и незнакомой среде. По сути дела, в данном случае мы имеем дело с категориальным нарушением, приводящим не к ошибке, а к формированию нового знания.

5.5. Стратегическое и тактическое мышление реализует умение различать и совмещать краткосрочное и долгосрочное планирование, необходимое для того, чтобы наиболее успешно решать сиюминутные задачи (тактика) и прогнозировать решение отдаленных задач (стратегия). Добиться развития стратегического мышления – задача гораздо более сложная, чем развить мышление тактическое, поскольку оно требует рассчитывать профессиональный успех и профессиональный риск на много шагов вперед, учитывая при этом нестабильность внешней среды и социальные помехи.

Любой из этих типов мышления присущ всем людям и в то же время требует развития. Развитие у индивида этих типов мышления, в свою очередь, способствует интенсификации развития иных навыков.

Выводы

Таким образом, завершая систематизацию навыков, необходимых человеку для осуществления успешной профессиональной деятельности, направленной на получение им удовлетворения от проделанной им работы и полученного результата, сделаем краткие выводы:

– *vital skills*, или жизненно важные или необходимые навыки, – это навыки, обусловленные психофизиологической природой каждого человека, они являются врожденными и определяют склонность человека к той или иной профессии, это самые сложные для развития и трансформации навыки, без их наличия профессиональная деятельность может не состояться;

– *mental skills*, или умственные навыки, – это также психофизиологические навыки, но навыки трансформируемые, их трансформация осуществляется под целенаправленным воздействием индивида на свое мышление и определяется инициативами личности, реализация умственных навыков представляет собой высшую степень реализации профессиональных навыков, определяющих работника как эксперта в какой-то экспертной области;

– *hard skills*, или твердые или профессиональные навыки, – это сугубо профессиональные навыки, в той или иной степени обеспечивающие способность и возможность выполнения человеком своих профессиональных обязанностей; «твердые навыки» являются навыками пополняемыми – как теоретическим, так и опытным путем;

– *soft skills*, или мягкие или универсальные навыки, – это навыки взаимодействия человека с другими людьми в общем трудовом пространстве;

– *meta skills*, или метанавыки, – это навыки, обеспечивающие бесперебойное мышление индивида, а также когнитивную обработку им поступающей извне информации о мире; метанавыки являются своеобразной надстройкой над всеми другими навыками и обеспечивают их связь и постоянное взаимодействие.

Разница между метанавыками и умственными навыками заключается в том, что наличие метанавыков в том или ином виде присуще всем представителям биологического вида *homo sapiens*, а наличие развитых умственных навыков требует усилий и инициатив личности и, как следствие, характерно не для всех людей, занимающихся профессиональной деятельностью.

Реализация всех типов навыков формирует человеческий капитал личности, который, в свою очередь, приходя в столкновение с другими капиталами личности и во взаимодействие с ними, формирует человеческий ресурс.

Ценность сотрудника определяется его капиталом личности, базирующимся не только на приобретенных им в процессе обучения и трудовой деятельности *hard skills*, но на всех иных навыках, характеризующих его как личность. В условиях локдаунного и постлокдаунного пространства, в очередной раз сделавшего упор на экономическую сторону вопроса выживания общества, возникает необходимость выводить экономическую составляющую из эпицентра социальных событий и переводить взгляд на социоантропологический аспект формирования капитала личности каждого человека как элемента трудовых отношений и на условия взаимодействия людей в рамках общего трудового пространства, в котором необходимо делать ставку прежде всего на трудовые ресурсы. В случае выбора человечеством иного пути социальный мир ждут серьезные антропогенные проблемы.

Библиографические ссылки

1. The human capital report 2016. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-human-capital-report-2016/> (дата обращения: 30.01.2022).

2. Там же.
3. *Некителова И. М.* Гуманитаризация высшего образования в пространстве постлокдауна // *Cross-Cultural Studies: Education and Science*. 2021. Т. 6. № 3. С. 116–127.
4. Vital skills. URL: <https://vitalskills.co.uk/> (дата обращения: 02.02.2022).
5. *Marr B.* The 10 Vital skills you will need for the future of work // *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work/?sh=23dcd1043f5b> (дата обращения: 02.02.2022).
6. Vital skill definition and meaning // *Collins English Dictionary*. URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/vital-skill> (дата обращения: 02.02.2022).
7. *Голуб Е. В., Сапрыкин И. С.* Инклюзивное образование в высших учебных заведениях России: проблемы и решения // *Povolzhskij pedagogicheskij vestnik*. 2015. № 4 (9). С. 109–114.
8. *Бабанова Е. М.* Влияние социальных барьеров на процесс непрерывного инклюзивного образования // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2016. № 8-9. С. 30–33.
9. *Зорина Е. В.* Преодоление барьеров при реализации инклюзивного образования в вузе // *Образование и наука*. 2018. № 20 (5). С. 165–184.
10. *Кантор В. З., Пузань В. В.* Отношение студенческой молодежи к инвалидам как детерминанта их включения в интегративное реабилитационно-образовательное пространство вуза // *Инклюзивное образование лиц с нарушениями в развитии: взгляд из Европы и России*. Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2010. С. 151–163.
11. *Кантор В. З.* Инклюзивное высшее образование: специальные средовые условия обучения студентов-инвалидов в вузе // *Психолого-педагогические исследования*. 2019. Т. 11. № 3. С. 44–56.
12. *Лешер О. В., Деменина Л. В.* Инклюзивное обучение студентов университета: комплекс научных подходов // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1. URL: www.science-education.ru/121-18603 (дата обращения: 08.02.2022).
13. *Марголис А. А., Рубцов В. В., Серебрянникова О. А.* Концепция проекта развития качества и доступности высшего образования для лиц с инвалидностью в Российской Федерации // *Психологическая наука и образование*. 2017. Т. 22. № 1. С. 10–17.
14. *Найдина И. В.* Психологические основы деятельности водителя : учебное пособие. Москва, 2014. 63 с.
15. *Рожков Л. Б., Найдина И. В.* Психологические основы безопасного управления транспортным средством. Москва : ООО «Торговый Центр МААШ», 2014. 60 с.
16. *Васильева М. Б.* Психофизиологические основы деятельности водителя. Из опыта работы // *Молодой ученый*. 2015. № 10.1 (90.1). С. 50–53.
17. Пересмотренная рекомендация о техническом профессиональном образовании (19.11.1974, UNESCO) // Университетская информационная система России/ URL: <https://uisrussia.msu.ru/yunesko.php> (дата обращения: 4.09.2021).
18. Конвенция о техническом и профессиональном образовании (10.10.1989, UNESCO) [Convention on Technical and Vocational Education]. URL: https://docs.cntd.ru/document/1900832_php (дата обращения: 4.09.2021).
19. Там же.
20. *Luxton E.* How long will your skills last? Depends on your job // *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/how-long-work-skills-last-depends-on-job> (дата обращения: 02.02.2022).
21. *Некителова И. М.* Языковая система как объект исследования постнеклассической науки // *Филологические науки. Вопросы теории и практики*. 2013. № 1 (19). С. 116–121.
22. *Липкин Е.* Индустрия 4.0: Умные технологии – ключевой элемент в промышленной конкуренции». Часть 9. Развитие аналитических систем // *Современная электроника*. URL: <https://www.soel.ru/online/kniga-industriya-4-0-umnye-tehnologii-klyuchevoy-element-v-promyshlennoy-konkurentsii-chast-9-razvi/> (дата обращения: 30.01.2022).
23. *Пушкарева Т. П.* Информационное моделирование памяти // *Мир науки, культуры, образования*. 2012. № 1 (32). С. 233–237.
24. Там же.
25. *Штарьков Ю. М.* Универсальное кодирование. Теория и алгоритмы. Москва : Физматлит, 2013. 288 с.
26. What employees are saying about the future of remote work / A. Alexander, De Smet A., M. Langstaff, D. Ravid // *McKinsey Quarterly*, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.02.2022).
27. *Колантаевская А. С., Гришина Н. В., Базаров Т. Ю.* Стилиевые особенности самодетерминации в ситуации жизненных изменений // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 16. 2016. Вып. 4. С. 51–62.
28. *Безносков С. П.* Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 272 с.
29. *Дружилов С. А.* Психология профессионализма: инженерно-психологический подход. Харьков : Гуманитарный центр, 2017. 360 с.
30. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. Москва : Академический проект, 2003. 336 с.
31. *Кузанский Н.* Об учёном незнании. Москва : Азбука, 2001. 320 с.
32. *Raiskums B. W.* An Analysis of the Concept Criticality in Adult Education. Minneapolis: Capella University. 2008.
33. *Ennis R. H.* Critical Thinking Assessment / Fasko D. Critical Thinking and Reasoning: Current Research, Theory, and Practice. Hampton Press, 2003. Pp. 293–314.
34. *Scriven M., Paul R. W.* Defining Critical Thinking // 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, Summer 1987. National Council for Excellence in Critical Thinking. URL:

<http://www.criticalthinking.org/pages/defining-critical-thinking/766> (датаобращения: 30.01.2022).

35. Некипелова И. М. Язык и речь: рост и истинность информации // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2015. № 2-1 (44). С. 146–148.

References

1. The human capital report 2016. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-human-capital-report-2016/> (accessed 30.01.2022).

2. Ibidem.

3. Nekipelova I. M. [Humanization of higher education in the space of postlockdown] // Cross-Cultural Studies: Education and Science, 2021, vol. 6, № 3, pp. 116-127. (in Russ.).

4. Vital skills. Available at: <https://vitalskills.co.uk/> (accessed 02.02.2022).

5. Marr B. The 10 Vital skills you will need for the future of work // Forbes. Available at: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work/?sh=23dcd1043f5b> (accessed 02.02.2022).

6. Vital skill definition and meaning. Collins English Dictionary. Available at: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/vital-skill> (accessed 02.02.2022).

7. Golub E. V., Saprykin I. S. [Inclusive education in higher educational institutions of Russia: problems and solutions] *Povolzhskij pedagogicheskij vestnik*, 2015, no. 4 (9), pp. 109-114. (in Russ.).

8. Babanova E. M. [Impact of social barriers on the process of continuous inclusive education] *Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie I obshchestvennye nauki*, 2016, no. 8-9, pp. 30-33. (in Russ.).

9. Zorina E. V. [Overcoming barriers in the implementation of inclusive education at a university] *Obrazovanie i nauka*, 2018, no. 20 (5), pp. 165-184. (in Russ.).

10. Kantor V. 3., Puzan' V. V. *Otnoshenie studentcheskoj molodezhi k invalidam kak determinanta ih vkljuchenija v integrativnoe reabilitacionno-obrazovatel'noe prostranstvo vuzov* [Attitude of student youth to persons with disabilities as a determinant of their inclusion in the integrative rehabilitation and educational space of the university] *Inklyuzivnoe obrazovanie lic s narusheniyami v razviti: vzglyad iz Evropy I Rossii. St. Petersburg, RGPU im. A. I. Gercena*, 2010, pp. 151-163. (in Russ.).

11. Kantor V. Z. [Inclusive higher education: special medium conditions for the education of disabled students at the university] *Psichologo-pedagogicheskie issledovaniya*, 2019, vol. 11, no. 3, pp. 44-56. (in Russ.).

12. Leshner O. V., Demenina L. V. [Inclusive education of university students: a set of scientific approaches] *Sovremennye problem nauki I obrazovaniya*, 2015, no. 1. Available at: www.science-education.ru/121-18603 (accessed 08.02.2022). (in Russ.).

13. Margolis A. A., Rubcov V. V., Serebryannikova O. A. [Concept of the project for the development of the quality and accessibility of higher education for per-

sons with disabilities in the Russian Federation] *Psichologicheskaya nauka I obrazovanie*, 2017, vol. 22, no. 1, pp. 10-7. (in Russ.).

14. Najdina I. V. *Psichologicheskie osnovy dejatel'nosti voditelja : uchebnoe posobie* [Psychological foundations of the driver's activity, textbook]. Moscow, 2014, 63p. (in Russ.).

15. Rozhkov L. B., Najdina I. V. *Psichologicheskie osnovy bezopasnogo upravlenija transportnym sredstvom* [Psychological foundations of safe driving]. Moscow, ООО "Torgovyj Centr MAASH", 2014, 60 p. (in Russ.).

16. Vasil'eva M. B. [Psychophysiological foundations of driver activity. From the work experience] *Molodoj uchenyj*, 2015, no. 10.1 (90.1), pp. 50-53. (in Russ.).

17. *Peresmotrennaya rekomendaciya o tekhnicheskoy i professional'noy obrazovanii* (19.11.1974, UNESCO) [Revised recommendation on technical and vocational education] *Universitetskaya informacionnaya sistema Rossiya* [University Information System Russia]. (in Russ.). Available at: <https://uisrussia.msu.ru/yunesko.php> (accessed 04.09.2021).

18. *Konvenciya o tekhnicheskoy i professional'noy obrazovanii* (10.10.1989, UNESCO) [Convention on Technical and Vocational Education]. (in Russ.). Available at: <https://docs.cntd.ru/document/1900832> (accessed 04.09.2021).

19. Ibidem.

20. Luxton E. How long will your skills last? Depends on your job. World Economic Forum. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/how-long-work-skills-last-depends-on-job> (accessed 02.02.2022).

21. Nekipelova I. M. [Language system as an object of study of post-classical science] *Filologicheskie nauki. Voprosy teorii i ipraktiki*, 2013, no. 1 (19), pp. 116-121. (in Russ.).

22. Lipkin E. *Industriya 4.0: Umnye tehnologii – kljuchevoj jelement v promyshlennoj konkurencii». Chast' 9. Razvitie analiticheskikh sistem. Sovremennaja jelektronika* [Industry 4.0: Smart technology is a key element in industrial competition. Part 9. Development of analytical systems. Modern electronics] // *Sovremennaja elektronika*. (in Russ.). available at: <https://www.soel.ru/online/kniga-industriya-4-0-umnye-tehnologii-klyuchevoy-element-v-promyshlennoj-konkurencii-chast-9-razvi/> (accessed 30.01.2022).

23. Pushkareva T. P. [Information modeling of memory] *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, 2012, no. 1(32), pp. 233-237. (in Russ.).

24. Ibidem.

25. Shtar'kov YU. M. *Universal'noe kodirovanie. Teoriya i algoritmy* [Universal coding. Theory and algorithms]. Moscow, FIZMATLIT Publ., 2013, 288 p. (in Russ.).

26. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work. McKinsey Quarterly, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed: 05.02.2022)

27. Kolantaevskaya A. S., Grishina N. V., Bazarov T. YU. [Style features of self-detection in the situation of life changes] *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, 2016, Ser. 16, vol. 4, pp. 51-2. (in Russ.).
28. Beznosov S. P. *Professional'naya deformaciya lichnosti* [Professional personality deformation]. Sankt-Peterburg, Speech Publ., 2004, 272 p. (in Russ.).
29. Druzhilov S. A. *Psihologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Kharkiv, Humanitarian Center Publ., 2017, 360 p. (in Russ.).
30. Zeer E. F. *Psihologiya professij* [Psychology of professions]. Moscow, Academic project Publ., 2003, 336 p. (in Russ.).
31. Kuzanskij N. *Ob uchyonom neznanii* [About scientific ignorance]. Moscow, Azbuka Publ., 2001. 320 c. (in Russ.).
32. Raiskums B. W. *An Analysis of the Concept Criticality in Adult Education*. Minneapolis: Capella University, 2008.
33. Ennis R. H. *Critical Thinking Assessment*. Fasko D. *Critical Thinking and Reasoning: Current Research, Theory, and Practice*. Hampton Press, 2003. P. 293-314.
34. Scriven M., Paul R. W. *Defining Critical Thinking*. 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, Summer 1987. National Council for Excellence in Critical Thinking. Available at: <http://www.criticalthinking.org/pages/defining-critical-thinking/766> (accessed 30.01.2022).
35. Nekipelova I. M. [Language and speech: the growth and truth of information] *Filologicheskie nauki. Voprosy teorii i praktiki*, 2015, no. 2-1 (44), pp. 146-148. (in Russ.).

I. M. Nekipelova, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
E. Sh. Nekipelov, Student
Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

THE HUMAN CAPITAL: VITAL, SOFT, HARD, META AND MENTAL SKILLS

The article is devoted to their search of skills that form the human capital. The need for research is due to the transformation of social space in general, as well as with changes in economic, educational and labor relations. These transformations have affected human professional activities and showed that a person is weak being faced with changes in the external and internal environment. Their search revealed that the division of all skills into hard skills and soft skills, which takes place in modern science, has no exact basis. However, this division is very important, because these skills are necessary for a person to carry out successful professional activities. The research also showed that the isolated vital skills are not studied and do not have an exact terminological definition. In this regard, the authors proposed to single out mental skills and meta skills separately. The authors gave definitions and the list of skills that make up both groups. As a mental skills were named: 1) fast decision-making, fast retrieval of information from memory, quickability to react, rapid adaptation to changing rules, quick selection of required parameters for solving problems, which are due to the speed of thinking; 2) ability of a person to change his behavior in a changed situation, changing roles, ability to assess effects, ability to run multiple jobs in parallel, effectively switching from one task to another, planning the best effective ways to solve the problem, ability to solve complex problems, neutralization of routine work, which are determined by flexibility of thinking. Meta skills included logical thinking, critical thinking, analogical thinking, creative thinking, tactical and strategic thinking. At the end of the study, it was concluded that the implementation of all types of skills forms human capital. Human capital, in turn, comes into clash with other human capitals and in interaction with them and forms a human resource.

Keywords: human capital; human resource; labor relations; vital, hard and soft skills; mental and meta skills.

Получена: 10.02.2022

Образец цитирования

Некипелова И. М., Некипелов Э. Ш. Человеческий капитал личности: vital, soft, hard, meta и mental skills // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2022. Т. 18, № 1. С. 60–75. DOI: 10.22213/2618-9763-2022-1-60-75.

For Citation

Nekipelova I. M., Nekipelov E. Sh. [The human capital: vital, soft, hard, meta and mental skills]. *Social'no-ekonomičeskoe upravlenie: teoriâ i praktika*, 2022, vol. 18, no. 1, pp. 60-75 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2022-1-60-75.