

Кашина Юлія Василівна

викладач економічних дисциплін Харківського фахового коледжу технологій та дизайну,
м. Харків, Україна
e-mail: yulyanvvn@gmail.com

Нечипорук Оксана Василівна

к.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна
e-mail: Nechyporukoksana@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9474-3715>

РОЛЬ SOFT SKILLS У ФОРМУВАННІ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИКА

У сучасних умовах розвитку економіки знань, цифрової трансформації та глобалізаційних процесів суттєво зростає роль нематеріальних чинників ефективності управління організаціями. До таких чинників належать soft skills, які визначають здатність керівника ефективно взаємодіяти з персоналом, приймати управлінські рішення та забезпечувати стійкий розвиток організації. На відміну від професійних компетентностей (hard skills), що пов'язані зі спеціалізованими знаннями, soft skills охоплюють комплекс соціальних, комунікативних і поведінкових навичок, які формують управлінську ефективність [1].

Актуальність дослідження ролі soft skills у формуванні ефективного керівника обумовлена зростанням складності бізнес-середовища, необхідністю швидкої адаптації до змін та переходом до гнучких організаційних структур. У сучасних організаціях керівник виступає не лише адміністратором, але й лідером, комунікатором і агентом змін. Від рівня розвитку його соціально-психологічних компетентностей залежить ефективність роботи колективу та досягнення стратегічних цілей організації [2].

До ключових soft skills сучасного керівника належать комунікативні навички, емоційний інтелект, критичне мислення, креативність, здатність до командної роботи, адаптивність та стресостійкість. Комунікація є основою управлінської діяльності, оскільки саме через неї здійснюється передача інформації, координація дій та формування організаційної культури. Ефективна комунікація дозволяє мінімізувати конфлікти, підвищити рівень довіри в колективі та забезпечити узгодженість дій працівників [3].

Емоційний інтелект відіграє важливу роль у формуванні ефективного керівника, оскільки дозволяє розуміти власні емоції та емоції інших людей, регулювати поведінку та формувати позитивний психологічний клімат у колективі. Дослідження свідчать, що керівники з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу ефективність управління та здатність до побудови довгострокових взаємовідносин із працівниками [2].

Критичне мислення є необхідною компетентністю для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. У сучасних умовах керівники стикаються з великими обсягами інформації, що потребує її аналізу, оцінювання та систематизації. Саме здатність до критичного осмислення інформації дозволяє уникнути помилок і сформувати ефективну стратегію розвитку організації [4].

Важливою складовою є також здатність до командної роботи та управління командною взаємодією. У сучасних організаціях все більшого поширення набуває

проектний підхід, який передбачає формування тимчасових команд. У таких умовах керівник повинен забезпечувати ефективну координацію, мотивувати працівників і створювати умови для реалізації їх потенціалу [5].

Адаптивність і гнучкість є ключовими характеристиками сучасного керівника. В умовах нестабільності, викликаній економічними кризами, пандеміями та воєнними подіями, організації змушені швидко змінювати стратегії розвитку. Керівник повинен бути готовим до впровадження інновацій, прийняття нестандартних рішень та управління змінами [6].

У контексті цифровізації економіки роль soft skills суттєво посилюється. Використання цифрових технологій змінює характер комунікації та взаємодії між працівниками, зокрема через поширення дистанційної роботи. У таких умовах особливого значення набувають навички онлайн-комунікації, самоменеджменту та відповідальності за результати діяльності [7].

Важливим аспектом є також розвиток креативності як складової soft skills. Креативне мислення дозволяє керівнику генерувати нові ідеї, знаходити нестандартні рішення та впроваджувати інновації. У сучасному конкурентному середовищі саме інноваційність є одним із ключових факторів успіху організації [5].

Не менш значущою є стресостійкість, яка дозволяє керівнику ефективно діяти в умовах високого рівня невизначеності та ризику. Здатність зберігати емоційну рівновагу, приймати рішення в кризових ситуаціях і підтримувати команду є важливою характеристикою ефективного керівника [6].

Окремої уваги заслугове питання розвитку навичок тайм-менеджменту та саморегуляції. У сучасних умовах керівник змушений працювати з великою кількістю завдань, що потребує ефективного розподілу часу, пріоритезації та здатності концентруватися на ключових цілях. Саме ці навички дозволяють підвищити продуктивність управлінської діяльності та уникнути професійного вигорання [7].

Крім того, важливим елементом soft skills є навички ведення переговорів і вирішення конфліктів. Керівник повинен вміти знаходити компроміси, враховувати інтереси різних сторін та забезпечувати конструктивну взаємодію в колективі. Це сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату та підвищенню ефективності діяльності організації [3].

У сучасних умовах значної ваги набуває також міжкультурна компетентність керівника. Глобалізація бізнесу та розвиток міжнародного співробітництва вимагають від управлінців здатності працювати в мультикультурному середовищі, розуміти особливості різних культур та ефективно взаємодіяти з іноземними партнерами [1].

Окремим напрямом розвитку soft skills є формування етичного лідерства. Дотримання етичних норм, прозорість управлінських рішень та соціальна відповідальність стають важливими критеріями оцінювання діяльності керівника. Це сприяє формуванню довіри з боку працівників, партнерів і суспільства в цілому [8].

Важливо також зазначити, що розвиток soft skills сприяє підвищенню інноваційного потенціалу організації. Керівники, які володіють розвиненими соціально-психологічними навичками, здатні створювати сприятливе середовище для генерації нових ідей, підтримувати ініціативу працівників і стимулювати їх до професійного розвитку [5].

Окремої уваги заслугове питання формування soft skills у процесі професійної підготовки та розвитку управлінських кадрів. Сучасні освітні програми все більше орієнтуються на розвиток саме цих компетентностей через інтерактивні методи навчання,

тренінги, кейс-стаді та проєкту діяльність. Це дозволяє сформувати практичні навички, необхідні для ефективного управління [8].

У практиці сучасних організацій все більшого значення набуває оцінювання рівня розвитку soft skills. Для цього використовуються різні інструменти, зокрема компетентнісні моделі, оцінювання 360 градусів, психологічне тестування та асесмент-центри. Такі підходи дозволяють визначити рівень розвитку управлінських компетентностей і сформувати індивідуальні програми професійного розвитку [9].

Крім того, розвиток soft skills сприяє формуванню ефективної організаційної культури, що базується на довірі, відкритості та співпраці. Це забезпечує підвищення мотивації працівників, зниження рівня конфліктності та покращення результатів діяльності організації.

Таким чином, soft skills є ключовим елементом професійної компетентності сучасного керівника та визначають його здатність ефективно управляти організацією в умовах динамічного середовища. Поєднання професійних знань і розвинених соціально-психологічних навичок забезпечує формування лідера нового покоління, здатного до інноваційного розвитку та стратегічного мислення.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці ефективних методик розвитку soft skills, а також у вивченні їх впливу на результативність діяльності організацій у довгостроковій перспективі.

Ключові слова: soft skills, керівник, лідерство, емоційний інтелект, управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. Geneva: WEF, 2023. 167 p.
2. Goleman D. Leadership: The Power of Emotional Intelligence. More Than Sound, 2020. 96 p.
3. OECD. Skills Outlook 2021: Learning for Life. Paris: OECD Publishing, 2021. 268 p.
4. McKinsey & Company. Defining the skills citizens will need in the future world of work. 2021. 84 p.
5. Deloitte. Global Human Capital Trends 2023. 2023. 120 p.
6. CIPD. Learning at Work Report 2023. London, 2023. 48 p.
7. Harvard Business Review. The New Rules of Leadership in the Digital Age. 2022. 64 p.
8. World Bank. World Development Report 2022: Finance for an Equitable Recovery. Washington, 2022. 350 p.
9. European Commission. Digital Education Action Plan 2021–2027. Brussels, 2021. 32 p.