



Санкт-Петербургский
государственный университет

Ресурсный центр "Центр социологических
и Интернет-исследований"

Soft skills vs Hard skills.

**Как достичь необходимого
баланса?**

Русакова Майя Михайловна, к.с.н., доцент СПбГУ, директор РЦ "ЦСИИ"

Кузьминов Максим Михайлович, аспирант СПбГУ, специалист РЦ "ЦСИИ"

Социологическое исследование проведено в рамках **проекта**, направленного на: разработку методологической концепции формирования резерва руководящих кадров Минобрнауки России, включая методики, критериев и регламента отбора в кадровый резерв.

Состав рабочей группы проекта:

Волкова Ангелина Владимировна – руководитель направления по развитию профессиональных квалификаций Фонда инфраструктурных и образовательных программ, ответственный секретарь Рабочей группы по развитию системы оценки квалификаций Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям;

Митрякова Ольга Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры технологии и управления качеством полиграфического и упаковочного производства ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет»;

Русакова Майя Михайловна – кандидат социологических наук, доцент, директор РЦ "ЦСИИ";

Факторович Алла Аркадьевна – доктор педагогических наук, доцент, заместитель генерального директора АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Впервые проведено социологическое исследование, где объектом является профессиональное сообщество руководителей научных организаций и организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России.

Выборочная совокупность:

174 (44,6%) – руководители научных организаций,

216 (55,4%) – руководители организаций высшего образования.

Метод: онлайн-опрос.

Сбор данных: с 12.07.2021 по 08.09.2021.

Квалификация руководителей

1. ЗАПРОС НА РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

сталкиваются с недостатком компетенций при
решении вопросов, связанных с управлением

96%

*руководителей научных организаций
и организаций высшего образования*

ХОТЯТ пройти обучение по развитию управленческих
компетенций

76%

руководителей научных организаций

91%

*руководителей организаций высшего
образования*



Квалификация руководителей

2. ОТСУТСТВИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ

большую часть **используемых в управлении** знаний и навыков получили в практической деятельности на предыдущих местах работы

имеют управленческий опыт, но **до назначения занимались** преимущественно преподавательской или научно-исследовательской деятельностью

около
90%

*руководителей научных организаций
и организаций высшего образования*

не знают образовательную программу, на которой хотят пройти обучение

87%

*руководителей
научных организаций*

70%

*руководителей организаций
высшего образования*



наиболее **приоритетные и трудные задачи** для руководителей организаций:

1. привлечение **финансовых средств**;
2. **материально-техническое** оснащение организации.

руководителям организаций **недостаточно компетенций** для эффективной:

- организации создания внутри организации качественной **программы развития**;
- реализации **цифровой трансформации**;
- мотивации сотрудников **к принятию** вводимых **изменений**.

дополнительные значимые темы для руководителей организаций высшего образования:

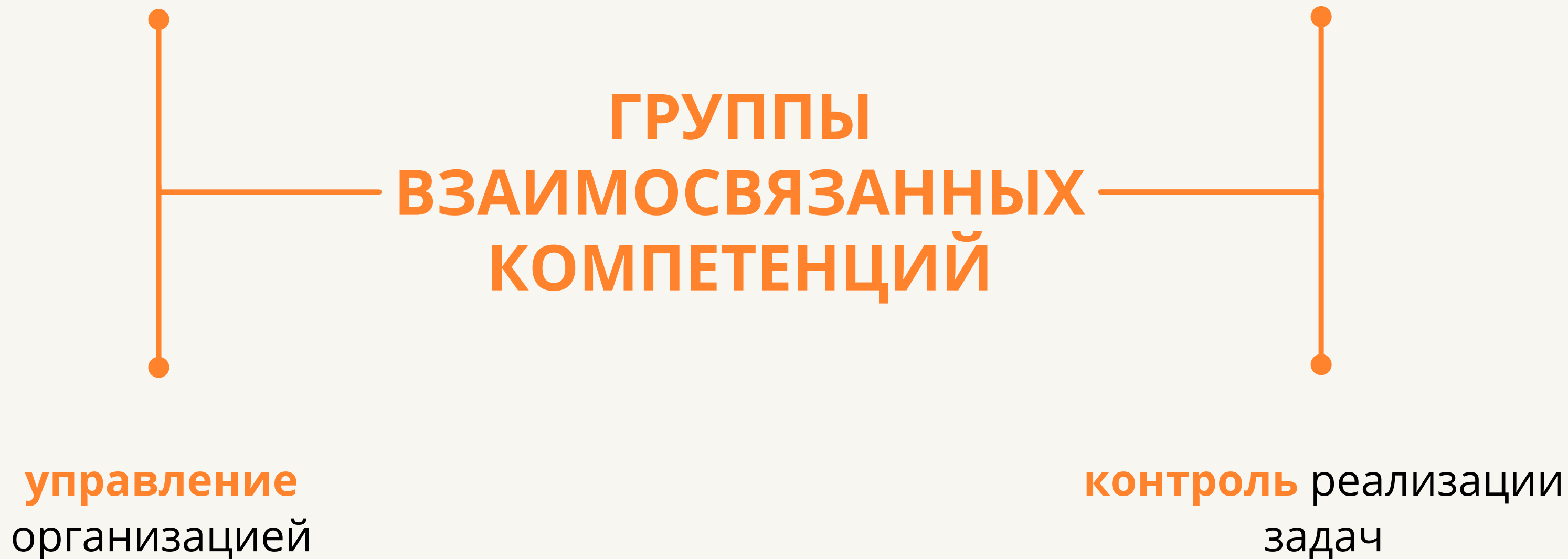
- недостаточное качество критериев оценки деятельности организации;
- необходимость изменений в подходе к работе с учреждениями со стороны учредителя;
- отсутствие достаточного количества времени для текущей деятельности.

Развитие организаций



оценка ситуации и
планирование решения
проблем

эффективная
**коммуникация и
взаимодействие**





клинический подход в организации практики - предполагает **развитие soft** и **hard skills** обучающихся в процессе прикладной научно-исследовательской работы с реальными заказчиками (бизнес, государство, некоммерческие организации) на базе организации высшего образования



клинический подход в организации практики обучающихся **не внедрен**

клинический подход **внедрен** на социо-гуманитарных направлениях подготовки

65%

*организаций
высшего
образования*

**менее
20%**

*организаций,
внедривших
клинический подход*

Рекомендации



01 Создать образовательные программы в соответствии с запросом профессионального сообщества

02 Учитывать при создании образовательных программ принцип комплексного развития взаимосвязанных soft и hard skills

03 Внедрить клинический подход в организации практики обучающихся на социо-гуманитарных направлениях подготовки



Санкт-Петербургский
государственный университет

Ресурсный центр "Центр социологических
и Интернет-исследований"

Soft skills vs Hard skills.

**Как достичь необходимого
баланса?**

Русакова Майя Михайловна, к.с.н., доцент СПбГУ, директор РЦ "ЦСИИ"

Кузьминов Максим Михайлович, аспирант СПбГУ, специалист РЦ "ЦСИИ"