

Однак соціальний проєкт не є PR-проєктом компанії, незважаючи на те, що він дає хороший інформаційний привід цього. Соціальні проєкти – це скоріше, репутаційний PR з метою виходу на більш високий рівень розвитку компанії і можливості її взаємодії з більш великими інститутами, такими як суспільство і влада. Подібна необхідність виникає при загостренні конкуренції, в боротьбі за кадри і при зростанні ролі нематеріальних активів (бренду).

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах: [навч. посіб.] / В.М. Гриньова, В.В. Власенко. – Х.: ІНЖЕК, 2005. – 200 с.
2. Технология социального проектирования: метод. пособ. / А.М. Минзакирова. Казань; РЦМПП, 2008. – С. 13.
3. Школяр С.П. Елементи системного підходу у підготовці майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Педагогіка та психологія*. 2015. С. 230–235.
4. Школяр С.П. Аспекти підготовки фахівців до опрацювання та аналізу базових інформаційних потоків на ринковому середовищі. *Педагогічні науки*. 2015. Вип. 12. С. 356–361.

ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ

*Половинка Д.С.
Полтава, Україна*

Вивченню проблеми «SOFT SKILLS» присвячені дослідження Кучая О.В, Находа С.А., Шандрука С.К та інших. Розрізняють м'які та жорсткі навички. М'які навички – це сукупність продуктивних рис особистості, які характеризують відносини в середовищі. Ці навички можуть включати в себе соціальні комунікативні здібності, мовні навички, особисті звички, когнітивну або емоційну співпереживання, управління часом, колективну роботу та риси лідерства. Визначення, що пропонується в літературі, пояснює м'які навички як термін для навичок за трьома ключовими функціональними елементами: навички людей, соціальні навички та особисті кар'єрні ознаки. Національна асоціація бізнес-освіти вважає, що м'які навички є критичними для працездатності на сучасному робочому місці. М'які навички є доповненням важких технічних навичок, для продуктивної роботи на робочому місці та повсякденних компетенцій (Arkansas Department of Education, 2007). Жорсткі навички були єдиним показником, необхідним для кар'єри. Проте ці навички необхідно характеризувати для кожної професії окремо. Наприклад, для професії програміста необхідно знати мови для програмування, для інтернет-маркетолога – володіння інструментами аналітики, для графічного дизайнера – знання професійних програм. проведеному Гарвардським університетом, зазначено, що 80% досягнень у кар'єрі визначаються м'якими навичками.

«М'які вимоги» (особистісні якості або «soft skills») об'єднують ряд психологічних характеристик, властивостей та вмінь які можна згрупувати. Ці якості складно виміряти, їх оцінка носить досить суб'єктивний характер. Більшість роботодавців вважають їх так само важливими як і професійні знання і вміння.

Зазвичай soft skills пов'язують з особистісними рисами (відповідальність, дисциплінованість), соціальними навичками (комунікація, емпатія, вміння працювати в команді) і здатністю керувати людьми та собою (лідерські якості, критичне мислення, поведження у стресових ситуаціях). Хибна думка, що ці навички даються людині від природи. Насправді їх можна тренувати протягом усього життя. До того ж майже всі сучасні тренінги особистісного зростання спрямовані на удосконалення саме soft skills.

Компанія LinkedIn провела дослідження, у якому визначила топ м'яких навичок, актуальних у 2020 році. Ось як виглядає ця п'ятірка:

1. Креативність. Компанії шукають людей, які можуть творчо розв'язувати проблеми у будь-яких сферах – від програмування до піару. Здатність подивитися на звичайні речі під іншим кутом можна лише розвинути на практиці, бо отримати академічні знання у цій сфері неможливо. Для креативного спеціаліста не існує проблем, адже для кожної з них він знаходить оригінальне рішення.

2. Вміння переконувати. Цінний той працівник, який може пояснити не тільки «що», але й «чому». Щоб піднятися кар'єрними сходами, потрібно навчитися доводити свою думку, ефективно вести переговори, обмінюватися ідеями, переконувати своїх колег або партнерів діяти у ваших інтересах. Тут можуть стати у пригоді емоційний інтелект, емпатія, психологія впливу.

3. Робота в команді. Це одна з найбільш популярних вимог до кандидатів майже на будь-яку посаду. Дійсно, високоорганізована команда здатна досягти більшого, ніж одна людина. Там, де добре налагоджена комунікація, зростає і продуктивність. Бо кожен визнає свою роль і функцію та працює на спільну мету. Ваші сильні сторони можуть доповнювати професійні якості колег. Для спільної роботи важливі такі якості: взаємоповага, чуйність, відповідальність, комунікабельність, вміння вести переговори.

Нині серед вітчизняних дослідників також гостро обговорюється проблема формування Soft Skills у процесі освітньо-професійної підготовки майбутніх педагогів. Серед них: здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного суспільства) та необхідність його сталого розвитку, здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. Було визначено перелік якостей, які можна розвивати у студентів:

- цілісність – заохочення студентів до роботи в групах.
- люб'язність – домагатися щоб студенти шанобливо ставилися один до одного.
- гнучкість – потрібно давати студентам проблемні проєкти, які повинні бути завершені в певні терміни та згідно з певними вимогами.

Усвідомлюючи сучасні вимоги ринку праці, а також рівень безробіття сучасних випускників, університети приходять до висновку про необхідність розробки не лише освітніх програм, але й у створенні особливого освітнього середовища, що сприяло б розвитку м'яких навичок.

Отже, формування Soft Skills у студентів це об'єктивна вимога сучасного ринку праці. Керівництво ЗВО має звернути на це увагу та запровадити нові навчальні програми з метою охоплення всього спектру «м'яких навичок» у студентів під час навчання.

Список використаних джерел:

1. Кучай О.В. «Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти»/ О. В. Кучай // Рідна школа. – 2009. – № 11. – С. 44–48.
2. Наход С.А. «Прогнозування в професійній діяльності майбутнього вчителя» / С.А. Наход // Наукові записки. Серія : «Психолого-педагогічні науки» / Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя ; за заг. ред. проф. Є.І. Коваленко. – Ніжин, 2013. – № 3. – С. 51–55.
3. Шандрук С.К. Психологія професійних творчих здібностей : [монографія] / С.К. Шандрук. – Тернопіль : ТНЕУ, 2015. – 357 с.

ДИДАКТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ІНФОРМАЦІЙНО-КАРТОГРАФІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРІОРИТЕТНИХ ВИДІВ ТУРИЗМУ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*Прасул Ю.І.
Харків, Україна*

Тривала історія розвитку туризму і, відповідно, його інформаційного забезпечення викликали велике різноманіття наявної тематичної інформації, але ще не розроблена єдина туристична інформаційна система, яка б на системній основі інтегрувала інформацію про туристичні ресурси, характер використання, їх стан та охорону тощо. Більшість досліджень має прикладний характер, стосується окремих адміністративних або фізико-географічних регіонів, локальних територій або обґрунтовує використання туристичних об'єктів для розвитку певного (як правило, нового та «модного») виду туризму [2, 4]. В основному вони присвячені традиційним і популярним у туристичному відношенні регіонам: Кримському, Карпатському, частково Київсько-Дніпровському, в той час як інші регіони, достатньо забезпечені ресурсами, залишаються у затінку. Крім наукових джерел інформації, необхідно відмітити наявність регіональних програм розвитку туризму на певний проміжок часу. В них обґрунтовані перспективи туристичної сфери, її найважливіші напрями і пріоритети, прогнозовані основні очікувані результати. З метою формування позитивного іміджу, в т. ч. в рамках підготовки до Євро-2012, в Харкові затверджена програма розвитку туризму на