

*Лузина Татьяна Викторовна*  
*заведующий кафедрой таможенного дела,*  
*кандидат экономических наук, доцент*  
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный  
университет», г. Тюмень  
*e-mail: [t.v.luzina@utmn.ru](mailto:t.v.luzina@utmn.ru)*

*Воронцова Анна Викторовна*  
*кандидат педагогических наук, доцент*  
*кафедры таможенного дела*  
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный  
университет», г. Тюмень  
*e-mail: [a.v.voroncova@utmn.ru](mailto:a.v.voroncova@utmn.ru)*

Решетникова Светлана Станиславовна  
*доцент кафедры таможенного дела*  
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный  
университет», г. Тюмень  
*e-mail: [s.s.reshetnikova@utmn.ru](mailto:s.s.reshetnikova@utmn.ru)*

**Tatyana V. Luzina**

Head of Department of customs Affairs,  
candidate of economic Sciences, associate  
Professor  
University of Tyumen (UTMN), Tyumen,  
Russia  
[t.v.luzina@utmn.ru](mailto:t.v.luzina@utmn.ru)

**Anna V. Voroncova**

Associate Professor of the Department of  
Customs

University of Tyumen (UTMN), Tyumen,  
Russia

[a.v.voroncova@utmn.ru](mailto:a.v.voroncova@utmn.ru)

**Svetlana. S. Reshetnikova**

Associate Professor of the Department of  
Customs

University of Tyumen (UTMN), Tyumen,  
Russia

[s.s.reshetnikova@utmn.ru](mailto:s.s.reshetnikova@utmn.ru)

Трансформация модели soft skills в условиях инноваций permanently  
хаотичного мира.

Transformation of soft skills models in the context of innovation in a  
permanently chaotic world.

**Аннотация.** В статье представлен обзор моделей формирования компетенций, сформулированы направления по оптимизации функционала модели в VUCA-мире. Анализ теоретических разработок российских и зарубежных авторов, а также в результаты исследований, которые проводились в течение ряда лет на базе ТюмГУ позволил нам представить основные тенденции, определяющие направления развития при разработки актуальной модели формирования hard skills и soft skills, digital skills в высшей школе.

**Ключевые слова:** специалист таможенного дела, формирования soft skills, цифровая экономика; компетенции сотрудников; оценка компетенций; требования к компетенциям персонала в цифровой экономике; hard skills; soft skills; формирование компетенций студентов

**Abstract:** The article presents models of forms of competencies, presents various options for optimizing work in the VUCA-world. An analysis of the theoretical developments of Russian and foreign authors, as well as the results of studies that were carried out in a number of years on the basis of Tyumen State University, allowed us to present the main trends that determine the directions of development in the development of an actual model of the formation of hard skills and soft skills, digital skills in higher education.

**Keywords:** customs specialist, digital economy; competencies of employees; competency assessment; hard skills; soft skills; professional self-realization of personality; building competencies of students; development of soft competencies.

Глобальные тенденции меняют общество, происходит перераспределение власти, материальных благ, конкурентных преимуществ и возможностей. Будущее – нельзя рассматривать в одной плоскости, оно разнопланово динамично и хаотично, с огромным вариативом развития событий. Кардинальные перемены начались, и процесс этот постоянно ускоряется. Влияние автоматизации и искусственного интеллекта на все сферы жизнедеятельности становится глобальным. Масштабность инновационных технологий, новых бизнес-моделей, требует хорошей ориентации в меняющейся действительности VUCA-мира. Специалист в области таможенного дела формируется в результате комплексного воздействия ряда противоречивых факторов с

непредсказуемой скоростью воздействия в итоге сложнейших переплетений ряда процессов, в которых участвуют органы власти, работодатели, потребители, и формируется образ специалиста 2030 года.

Цифровые технологии и искусственный интеллект играют ведущую роль в формировании рынка труда, участвуют практически во всех процессах: производства, коммерциализации, автоматизации офисного сопровождения. В связи с этим важным становится вопрос использования информационных данных, то, как наши выпускники могут работать с информацией, является одним из решающих факторов конкурентоспособности. Востребована совокупность имеющихся навыков, опыта и контактов не только в соответствии с требованиями работодателя, но и превосходящая их. Очевидным является тот факт, что изменениям подвергнутся все элементы системы: сам вуз, образовательный процесс, образовательная программа, система взаимоотношений студентов и преподавателей. Люди переходят из одной сферы, индустрии в другую, осваивают совершенно новые для себя профессии. Обучение в течение всей жизни дает гибкость и мобильность, что позволяет приспособиться к реалиям VUCA - мира. Любой в том числе и высококвалифицированный специалист должен уметь и хотеть меняться, иначе они не будут востребованы – устаревает информация, меняются профессии, требования технологии, для этого нужно привить потребность и желание принятия нового. [2, с.86]

Закостенелость в подаче материала и его восприятии можно проиллюстрировать на примере отношения студентов к нестандартным методам обучения. На протяжении ряда лет как один из вариантов работы с нормативными документами нами используется метод

«картирования» предшественником, которого были ментальные карты. [1, с.12] Отношение студентов к «картированию» меняется на протяжении десяти лет от полного неприятия до интереса и увлеченности, причем чем более креативнее и инновационнее были подходы в школе тем доброжелательнее отношение студентов и выше неподдельное желание разобраться. Наблюдая в своей деятельности за данным процессом, мы можем отметить, что процент неприятия снизился с 97 % до 4.46%.

Разрабатывая модель о для тех, кто родился в 90-е следует учитывать, что они при высоком потенциале к обучению, получают и работают с информацией по- другому: все можно найти в интернете, нет необходимости запоминать, концентрировать надолго внимание. Процесс формирования компетенций не может успешно протекать без учёта данных особенностей, так как это может дать огромное преимущество – при правильно выстроенной системе обучения они быстро и легко обучаются и сразу готовы применять свои знания на практике. Модель формирования компетенций необходимо адаптировать для «игреков» с учетом ряда условий:

1. Востребованность
2. Вариативность во времени
3. Сжатый текст, графическая информация
4. Геймификация

Эксперты исследования «Образование – 2030», (Агентство стратегических инициатив (АСИ), Российское управленческое сообщество (РУС), Российская венчурная компания (РВК) и Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ)), прогнозируют появление полноценных

возможностей для «внесистемного образования». Смена перспективы развития общества – индустриальная уступает место перспективе становления «когнитивного общества» – заставляет переосмыслить роль образования и значимость, с точки зрения будущего, разных форматов высшего образования. [4, с.10]. таким образом определяющими тенденциями являются: глобализация, поляризация и геймификация образования. Междисциплинарное образование позволяет создавать новые знания за счет креативного мышления и коммуникации, способности принимать верные решения в динамичных процессах. [5, с.144]. Актуальная модель развития soft skills сегодня не возможна без концепции life-long learning. Если не действовать в VUCA-концепции и не применять life-long learning, можно безвозвратно отстать. Менять профессию, меняться внутри профессии, учиться новому совершенствоваться искать новые направления, подходы, технологии, учиться, развиваться, работать в новых форматах, быть мобильными. оперативно отзываться на требования времени и рынка. Этому должна соответствовать модель формирования компетенций.

Ретроспективный панорамный обзор публикаций и систематизация исследований о soft skills указывают на сходство проблем не зависимо от страны такие как :сложность документирования процесса формирования soft skills при составлении учебных программ; недостаточного привлечения работодателей к этому процессу; сложности мониторинга и оценки ;соответствие приобретенных выпускниками вузов во время учебы компетенций с потребностями на рынке труда и др. Ряд исследователей отмечают что общей тенденцией является изложение в большинстве трудов локальных статистических результатов,

узкую профессиональную тематику, временная продолжительность один два года и ограниченность методического инструментария-это case study, classroom research и опросникам.

Первая публикация о формировании soft skills в БД Web of Science появилась в 1993 г. Всего в этой базе обнаружилось 123 статьи, посвященные данной теме. В 2018 г. издана 21 статья, что составило 17% от общего количества работ соответствующей направленности. В 2017 г. было размещено 19 статей (16% от указанного показателя). В период с 1975 г. по настоящее время ученые из США опубликовали 26 статей (21%), из Англии – 15 статей (12%), Германии – 14 (11%), России – 11 (9%), Австралии – 10 (8%).

Процентное преобладание российских исследований по обозначенной тематике (20%) зафиксировано в период с начала 2017 г. по март 2019 г., при этом расширяется круг нерешённых вопросов. [6, с. 189]

Актуализированная модель формирования компетенции базируется на мегатенденциях, соответствует инновационным изменениям в области технологий и предвосхищает требования работодателя. При разработке модели мы признаем тот факт, что формирования компетенции является как верифицируемым, так и валидируемым процессом. Сложность вызывает объективная оценка уровня сформированности компетенций. Мы проводим трехмерную оценку (работодатель, студент, преподаватель) уровня сформированности компетенций. Разработанная нами методика позволяет отследить динамику развития на протяжении трех лет.

Наблюдение за развитием компетенций это важная задача, которая требует большой осторожности при мониторинге и интерпретации результатов.

#### Список литературы

1. Воронцова А.В Управление компетенциями инженера - менеджера//Современный ученый. 2017. № 4. С. 10-15. [http://modernscienc-org.1gb.ru/release/2017/SU\\_2017\\_4.pdf](http://modernscienc-org.1gb.ru/release/2017/SU_2017_4.pdf)
2. Воронцова А.В Особенности практико-ориентированного преподавания экономических дисциплин в вузе// Казанская наука. 2017. № 9. С. 85-87. <http://www.kazanscience.ru/sbornik>
3. Образование 2030: дорожные карты будущего. Результаты первого российского этапа исследования / Д. Песков, П. Лукша, И. Савчук, М. Кожаринов, Е. Картаева [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/214897/>
4. Будущее высшей школы в России: экспертный взгляд. Форсайт исследование – 2030: аналитический доклад / под ред. В.С. Ефимова. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2012. 182 с.
5. Т.М. Трегубова, Г.Р. Ситдикова. Диверсификация систем высшего образования как основа устойчивого развития европейских университетов. Международный научный журнал «Инновационное развитие» – Пермь. – 2018. -№3 (20). – С.144-145. - ISSN 2500-3887.
6. Цаликова И. К., Пахотина С. В. Научные исследования по вопросам формирования soft skills (обзор данных в международных базах Scopus, Web of Science) // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 8. С. 187–207. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-187-207)



