

Как формируются компетенции будущего и чему нужно учиться уже сейчас

Диана ПИЧУГИНА

Бизнес-тренер

Сегодня обучение команды перестало быть коротким эпизодом в корпоративном календаре – оно стало непрерывным, обновляемым и технологичным. Еще пару десятков лет назад фраза «прокачка компетенций» отсутствовала в том виде, как мы знаем ее сейчас. Зато существовали обязательства побывать на курсах повышения квалификации: один раз в год, а то и раз в два года. Итоги прослушанного подтверждались обязательной аттестацией и заветной «корочкой». Современный мир, который меняется быстрее, чем мы успеваем обновлять презентации, запустил с новым смыслом гениальную фразу «век живи – век учись». Как саморазвитие, прокачка компетенций и личностный рост вошли в нашу жизнь в качестве уже привычных составляющих рабочего процесса.

Спасибо IT, ИИ и концепции Lifelong Learning, которая наконец перестала быть красивой теорией. Это уже не тренд – это базовое условие профессионального выживания и развития.



В чем суть Lifelong Learning?

Непрерывное обучение (Lifelong Learning) – это подход, при котором человек развивает свои знания и навыки на протяжении всей своей жизни. Такой формат помогает оставаться конкурентоспособным: брать более сложные задачи, продвигаться по карьерной лестнице, повышать уровень дохода. Ориентация на непрерывное обучение стимулирует развитие личности: дает возможность узнать себя, наладить коммуникацию с окружающими и найти увлекательное хобби.

Иногда складывается впечатление, что концепция непрерывного обучения обесценивает прошлый опыт: раз все так быстро устаревает, значит, приходится постоянно начинать с нуля. Но суть Lifelong Learning в другом. Она не обнуляет уже сформированные компетенции, а позволяет дополнять их тем, что актуально сегодня.

Например, в продажах долгое время основой были «холодные» звонки. Позже к ним добавились мессенджеры, e-mail и новые форматы точечной коммуникации. Базовые навыки – умение убеждать, вести диалог и грамотно работать с возражениями – остались востребованными. Но с развитием технологий появилась необходимость совершенствовать и другие компетенции: деловую переписку, структурирование мысли в коротких сообщениях, способность быстро адаптировать аргументы. Когда затем в производственные процессы добавились CRM и сквозная аналитика, стало ясно, что специалисту важно развивать навыки работы с данными: понимать, откуда приходит клиент, как он движется по воронке и какие точки касания усиливают его интерес.



Кроме прочего, поменялся и стиль общения с аудиторией. Современные молодые пользователи – динамичные, яркие, быстро переключающиеся – требуют иной манеры коммуникации. Чтобы удержать их внимание, специалисту любой отрасли нужно владеть более гибкими приемами: говорить короче, точнее, эмоционально чище; уметь быстро формулировать ценность; создавать контакт без давления и длинных подводок.



Именно так вокруг нас образовывается и постоянно видоизменяется некий новый профессиональный набор навыков, в котором классические навыки продолжают оставаться опорой, но к ним добавляются цифровые, аналитические и коммуникационные способности, которые нужны для работы с сегодняшними клиентами.

Современный специалист должен воспринимать обучение как естественную часть своей жизни – спокойно, регулярно и без лишнего драматизма. Это не обязанность и не пункт в чек-листе, а базовый способ поддерживать себя в профессиональной форме. Задача лидера – создать среду, в которой учиться естественно, а не формально. Где знания не лежат в архиве, сотрудники не чувствуют никакого давления, а само обучение становится нормальной рабочей практикой, позволяющей сохранять ясность мышления и уверенность в завтрашнем дне.



Ценность современного сотрудника (топ-10 навыков)

Цифровые навыки сегодня – это не только про айтишников, гиков и разработчиков. Это про каждого человека, который работает с информацией, решениями, коммуникацией, клиентами, процессами. Добавим к этому и искусственный интеллект. Мы уже живем в среде, где алгоритмы стали нашими коллегами, а интерфейсы – нашим вторым языком. Поэтому *цифровая грамотность* перестает быть «плюсом» в резюме и становится фундаментом, без которого невозможно построить карьеру, создать устойчивую команду или конкурентоспособный бизнес.

Команда, которая учится регулярно, напоминает организм с хорошо натренированными мышцами: она быстрее адаптируется, легче выдерживает внешнее давление и не тратит силы на внутренние «обратные связи» сопротивления. Но самое важное – такая команда умеет обновляться. В эпоху, когда технологии постоянно трансформируют правила игры, ценность работника определяется не тем, что он знает, а тем, насколько он открыт новым знаниям и способен ли учиться. *Способность к обучению* входит в топ-10 навыков перспективного специалиста.

По данным отчетов Всемирного экономического форума о навыках будущего (2023-2025), среди приоритетов компаний в области повышения квалификации в ближайшие пять лет – обучить персонал использовать искусственный интеллект и большие данные.



В десятку важных навыков также попадают любознательность, психологическая устойчивость, гибкость и быстрая адаптация (навык принятия изменений), мотивация и самосознание (уже в новых, современных смыслах: с возможностью управлять собственным ресурсным состоянием («энерджи-менеджмент»)), а также системное

креативное мышление, которое становится более важным, чем аналитическое.



Актуальные форматы

Развитие компетенций будущего требует прогрессивных моделей обучения. Лекции, которые забываются сразу после кофе-брейка, или тренинги, «закрывающие годовой план», не подойдут. Сегодня обучение должно быть встроено в повседневность: короткие циклы, высокая практичность, понятные алгоритмы, быстрая обратная связь, возможность попробовать инструмент сразу, а не через месяц. Такой формат помогает команде не просто слушать – он заставляет ее думать, тренироваться, ошибаться, корректировать и расти.



Один из самых актуальных форматов – игропрактика: рабочий инструмент, который помогает людям учиться быстрее. Мы часто забываем, что все самые эффективные образовательные методики строятся на действии и вовлечении. Игровой подход дает ту же возможность взрослым: пробовать, экспериментировать, ошибаться и искать решения в безопасной среде, где нет риска потерять статус или уверенность. Когда информации вокруг больше, чем времени на ее освоение, многим очень сложно и страшно перейти от теории к действию. Люди боятся ошибиться, а игра снимает этот барьер, она становится безопасной площадкой для наблюдения и отработки инструментов – можно ошибаться, пробовать новое и получать мгновенную обратную связь. Именно в игре люди быстрее понимают, как работают их привычные реакции и где кроются точки роста.



В формате игры участники естественно втягиваются в процесс: взаимодействуют, спорят, договариваются. Обучение становится живым, а навыки – практичными. А главное – то, что прожито, а не просто услышано, запоминается легче. После тренинга человек выходит не только с пониманием, *как должно быть*, но и с опытом того, *как это работает*.

Главная компетенция будущего: ЭИ (EQ)

Большинство компаний проходят через цифровую трансформацию, и это неизбежно меняет требования к людям. Автоматизация и ИИ берут на себя рутину, а значит, от специалистов теперь ждут большего: умения разбираться в новых системах, работать с данными, быстро адаптироваться и мыслить гибко.

Если посмотреть на компетенции будущего внимательно, становится ясно: все они так или иначе сводятся к развитию эмоционального интеллекта. Именно он помогает человеку понимать себя, управлять эмоциями, читать состояние других и выстраивать рабочие отношения без конфликтов и напряжения. Эмоциональный интеллект – это не про «быть добрым» или «уметь слушать». Это про способность замечать сигналы, распознавать мотивацию людей, корректно реагировать на изменения.



Сегодня развитие ЭИ становится необходимостью. Автоматизация и ИИ берут на себя задачи, где важны скорость и точность. А человеку остается зона, которую машины заменить не могут: коммуникация, сотрудничество, гибкость мышления, умение договариваться и работать с неопределенностью. Специалисты с развитым эмоциональным интеллектом быстрее адаптируются, они гораздо устойчивее к стрессу и эффективнее в командах. По сути, развитый эмоциональный интеллект – это не набор навыков, а концентрация проработанных компетенций, которые позволяют человеку быть осознанно продуктивным. Кстати, навык «осознанная продуктивность» также звучит сегодня в топ-листе востребованных навыков. Наряду с навыками принятия изменений и быстрых решений.

Фокус на личности и навыки взаимодействия

По данным исследования Гарварда, Стэнфордского исследовательского центра и фонда Карнеги, 85% успеха в работе достигается за счет «мягких» навыков и только 15% – с помощью «жестких». Ни для кого не секрет, что софты важнее хардов. И, конечно, в разных профессиях может быть различное соотношение ценности тех или иных навыков. Но рекрутер всегда отдаст предпочтение не звездному асу, испытывающему трудности в общении с людьми, а середнячку, который умеет ладить с командой.

Одним из ключевых трендов последних лет стало разделение «мягких» навыков на *soft skills* и *self skills*. В чем разница? *Soft skills* – это про взаимодействие. Навыки, которые помогают строить отношения, работать в команде, договариваться и влиять на окружающих: коммуникация, командная работа, лидерство.

Self skills (или навыки саморазвития), напротив, ориентированы на внутренние ресурсы человека. Это умение управлять собой, своей мотивацией, вниманием и временем. С точки зрения HR (кадрового управления) и бизнеса эти навыки включают в себя такие важные

аспекты, как умение организовывать свою работу, принимать решения, управлять временем и собственной эффективностью, планировать задачи, расставлять приоритеты.



Отдельной группой стоят метаскилы – навыки, которые помогают осваивать другие навыки: способность к самообучению, критическому мышлению и адаптации к изменениям. Не существует какой-то общепринятой классификации таких умений, они не зависят от конкретной профессии, инструментов или технологий, но определяют, насколько эффективно человек может учиться, подстраиваться и действовать в новых условиях.

Метанавыки – категория более широкая: они лежат в основе «мягких» и формируют способность человека осваивать новые способы действий. Если говорить проще, soft skills – это проявление, а meta skills – механизм, который делает эти проявления возможными.

Например, умение работать в команде относится к soft skills, а вот умение чувствовать настроение группы, выстраивать индивидуальные связи и улавливать нюансы поведения – т.е. та самая эмпатия – уже метанавык, который позволяет командной работе происходить естественно и эффективно.

И если soft skills помогают взаимодействовать с людьми, а self skills – управлять собой, то метаскилы связывают эти два мира и делают обучение и работу максимально продуктивными.



Человек «обучаемый» = движущая сила технологичного общества

Возвращаемся к ключевому метаскилу – обучаемости. Как мы уже говорили в самом начале статьи, человек, который умеет учиться, быстрее осваивает новые технологии, инструменты и подходы, сохраняя результативность даже в условиях перемен. Критическое и системное мышление помогает видеть связи, оценивать последствия решений и отделять важное от второстепенного, а развитый ЭИ и корректировка действий без стресса становятся конкурентными преимуществами.



Сегодня эффективное образование строится на сочетании всех групп навыков. Развитие одной группы навыков невозможно без развития другой. В процессе прокачки сотрудники учатся не только делать, но и понимать, как они делают, как влияют на результат и как управляют своими ресурсами. Именно тогда знания превращаются в реальные компетенции, которые сразу применимы в работе и жизни.

Об авторе:

ДИАНА ПИЧУГИНА

☞ бизнес-тренер, консультант, автор и разработчик тренингов по развитию soft skills, эксперт в области коммуникации, нетворкинга и публичных выступлений. Спикер конференций, мастер слова, фанат смыслов и разрушитель популярных стереотипов.

Корпоративные тренинги для команды с игропрактикой на тему: «Стресс. Выгорание. Энерджи-менеджмент» или «Ключи коммуникации: Сигналы и смыслы».
https://t.me/networking_pride

