

УДК 627.2:656.6:004.853

[https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-10\(16\)-90-102](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-10(16)-90-102)

**Стовба Тетяна Анатоліївна** кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та морського права, Херсонська державна морська академія, вул. Канатна, 99, м. Одеса, 65039, тел.: (099) 713-08-13, <https://orcid.org/0000-0003-2433-1122>.

## **ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS МОРСЬКИХ ОФІЦЕРІВ В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ ТА КОНСТРУЮВАННЯ МАЙБУТНЬОГО**

**Анотація.** 85% професійного успіху досягається завдяки розвиненим soft skills, лише 15% залежить від hard skills. Тому важливо вибудувати ефективний та безперервний процес розвитку або вдосконалення soft skills морського офіцера.

Робота морського офіцера вимагає постійної готовності та психічної стійкості щодо забезпечення безпеки судна під час тривалого переходу, що посилює напруженість й тривожність моряків. Розглянуто постійно діючі стресори зовнішнього середовища, соціально-психологічні фактори.

Створена зусиллями командного складу нормальна атмосфера між членами екіпажу сприяє збереженню здоров'я та життя моряків, успішній роботі, в екстремальних ситуаціях допомагає запобігти паніці, забезпечити збереження вантажу, екіпажу, судна.

За результатами вибіркового опитування визначено наступні основні soft skills, які необхідні морським офіцерам: стресостійкість, уважність, навички роботи в команді, комунікативні навички, відповідальність, лідерські якості та ін. В майбутньому будуть запитувані такі навички: робота зі штучним інтелектом, робота із віртуальною та доповненою реальністю, знання технології блокчейн, вміння працювати в умовах невизначеності - ухвалювати рішення, швидко реагувати на зміну умов праці, виділяти ресурси й управляти своїм часом), вихованні яких допоможе працівнику знайти своє місце в житті та суспільстві.

Визначено методи формування та розвитку soft skills: впродовж навчання у закладах морської вищої освіти, на курсах і тренінгах, самостійно за допомогою відповідних книжок й відеороликів або бенчмаркінгу успішних колег, під керівництвом коуча, комбінація кількох методів.

Запропоновано таблицю методів формування, виховання та вдосконалення основних soft skills майбутніх морських офіцерів у закладах вищої освіти.



**Ключові слова:** soft skills морського офіцера, специфіка професійної діяльності моряків, стресори зовнішнього середовища моряків, соціально-психологічні фактори, SWOT-аналіз сильних і слабких soft skills морського офіцера, методи формування основних soft skills морських офіцерів.

**Stovba Tetyana Anatoliyivna** Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Economics and Maritime Law Department, Kherson State Maritime Academy, Kanatna St., 99, Odesa, 65039, tel.: (099)713–08–13, <https://orcid.org/0000–0003–2433–1122>.

## FORMATION OF MARINE OFFICERS SOFT SKILLS IN THE CONDITIONS OF MODERNITY AND CONSTRUCTION OF THE FUTURE

**Abstract.** 85% of professional success is achieved thanks to developed soft skills; only 15% depends on hard skills. Therefore, it is important to build an effective and continuous process of developing or improving the soft skills of a marine officer.

The work of a marine officer requires constant readiness and mental resilience to ensure the safety of the vessel during a long transition, which increases the tension and anxiety of sailors. The permanent stressors of the external environment, socio-psychological factors are considered.

Created by the efforts of the command staff, the normal atmosphere between the crew members helps to preserve the health and life of sailors, successful work, in extreme situations helps to prevent panic, ensure the safety of cargo, crew, and vessel.

According to the results of the sample survey, the following basic soft skills were determined, which are necessary for marine officers: stress resistance, mindfulness, teamwork skills, communication skills, responsibility, leadership skills, etc. In the future, the following skills will be requested: work with artificial intelligence, work with virtual and augmented reality, knowledge of blockchain technology, the ability to work in conditions of uncertainty - to make decisions, quickly respond to changing working conditions, allocate resources and manage your time), the upbringing of which will help the employee find his place in life and society.

The methods of formation and development of soft skills are defined: during training in institutions of maritime higher education, on courses and trainings, independently with the help of relevant books and videos or benchmarking of successful colleagues, under the guidance of a coach, a combination of several methods.



The table of methods of formation, education and improvement of basic soft skills of future marine officers in institutions of higher education is offered.

**Keywords:** soft skills of a marine officer, the specifics of the sailors professional activities, stressors of the seafarers' external environment, socio-psychological factors, SWOT analysis of the strong and weak soft skills of a marine officer, methods for the formation of the main soft skills of marine officers.

**Постановка проблеми.** У світі спостерігається глибока кваліфікаційна яма – розрив між вимогами роботодавців щодо необхідних компетентностей працівників та наявністю відповідних знань та навичок робітника. Роботодавці цінують працівників із розвиненими *hard skills* та *soft skills*, які дозволяють співробітникам ефективно виконувати поставлені завдання та створювати позитивну робочу атмосферу.

Набуті завдяки досвіду та освіті *hard skills* піддаються кількісній оцінці та виміру, підтверджуються сертифікатами та дипломами із зазначенням кваліфікації, досвідом роботи, рекомендаціями безпосередніх керівників тощо. *Soft skills* виявляються лише на робочому місці у процесі комунікації з командою або окремими членами екіпажу [1]. Вони можуть бути закладені генетично, сформовані у дитинстві або їх можна формувати та розвивати під час навчання, проходження тренінгів тощо. Дослідження довели, що 85% професійного успіху досягається завдяки добре розвиненим *soft skills*, 15% успіху в роботі залежить від *hard skills* [2]. Тому важливо вибудувати ефективний та безперервний процес розвитку або вдосконалення *soft skills* у працівника.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Понад 75% компаній у всьому світі відчувають нестачу кандидатів із відповідним балансом між *hard* та *soft skills* [1]. Дослідження наводять різні *soft skills*, необхідні працівникам для виконання поставлених завдань. Фахівці Національного агентства кваліфікацій визначили 30 найважливіших професійних навичок, необхідних працівникам майбутнього десятиліття [3, с. 12]. Починаючи з 2021 р. роботодавці шукають кандидатів з такими *soft skills*, як надійність, командна робота, співпраця, вирішення проблем та гнучкість. За даними Міністерства праці США, уміння налагоджувати зв'язки, ентузіазм, професіоналізм, комунікабельність та критичне мислення, цінуються вище, ніж технічні тверді навички [4]. До п'ятірки найзатребуваніших навичок у 2023 р. за рейтингом LinkedIn увійшли управлінські навички, комунікація, обслуговування клієнтів, лідерство та продажі [5].

Підготовка морських фахівців має відповідати вимогам STCW (1978/1995), яка визначає міжнародні норми щодо підготовки моряків (досвід, кваліфікація, ставлення до роботи, стан здоров'я, вік тощо), які мають бути



готові до виконання професійних обов'язків так, щоб забезпечити людське життя, вантаж, судно та морське середовище [6]. У Міжнародній конвенції STCW (1978/1995) з поправками та IMO MODEL COURSE – IMO 1.39 Leadership and Teamwork для підготовки старшого командного складу зазначено загалом компетентності, які необхідні морському офіцеру[7].

**Мета статті** – визначення на підставі аналізу особливостей роботи моряків на судні основних soft skills, необхідних морським офіцерам, а також дослідження можливості їх формування, розвитку та вдосконалення в умовах невизначеності.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідимо, які особливості роботи на судні для того, щоб розуміти які soft skills необхідні морським офіцерам для ефективного виконання поставлених завдань.

Екіпаж судна складається з капітана, палубної команди (старший помічник, інші помічники та рядові), команди машинного відділення (старший механік, інші механіки, електромеханік, мотористи), а також служби побуту [8, с. 86].

Екіпаж судна – це група моряків, яка діє в однакових специфічних умовах: взаємовідносини в команді суворо формалізовані – визначаються ієрархією управління, кодексом поведінки, правилами та інструкціями судноплавної компанії або судновласника, штатним розписом. Для екіпажу характерна єдність цілей щодо виконання рейсових завдань і забезпечення безаварійної роботи судна. Головним принципом у службових відносинах екіпажа є жорстка субординація, що забезпечує систему чітких службових взаємовідносин і підлеглості членів екіпажу на борту судна під час будь-яких ситуацій [8, с. 93].

На вантажному судні традиційно використовують лінійно-функціональну організаційну структуру управління (ОСУ), яка має переваги: високу кваліфікацію виконавців конкретних функцій, вдале поєднання принципів спеціалізації та єдності керівництва, прості зв'язки між департаментами, узгодженість дій виконавців, високу відповідальність, оперативність управління, забезпечення ресурсами, персональну відповідальність керівника за кінцеві результати підпорядкованого підрозділу [9, с. 204].

Серед недоліків ОСУ варто відзначити невисоку гнучкість для вирішення нових завдань, складність координації дій між функціональними департаментами, надмірну ієрархію, що може провокувати босинг тощо.

Усі члени екіпажу мають виконувати розпорядження загального характеру і здійснювати контроль на судні, брати участь в маневруванні, швартовних операціях, у заходах, що стосуються життя екіпажу, виконанні умов чартеру, кларифікації судна в порту тощо.



Існує чіткий розподіл обов'язків членів екіпажу на судні. Так, члени палубної команди беруть участь у несенні вахт, швартовних та якірних операціях, вантажних роботах, маневруванні, судовому постачанні та спорядженні, обслуговуванні та фарбуванні судна, забезпеченні безпеки (в т.ч. пожежної та шлюпочної тривоги), використанні та догляді за електронним навігаційним обладнанням, навігаційними картами та книгами, сигнальними прапорами, портовою інформацією, навчанні нових членів екіпажу роботі з приладами, заходам безпеки, участі у тривогах, обслуговуванні судна тощо [8, с. 87].

Члени команди машинного відділення беруть участь у таких заходах: несення вахти і виконання обов'язків у машинному відділенні (МВ) відповідно до контракту або наказів, обслуговування та нагляд за обладнанням у МВ, забезпечення постачання запчастинами МВ; навчання нового персоналу операціям у МВ, забезпеченню безпеки, участю у тривогах і обслуговуванні судових механізмів та приладів, догляд за побутовими системами, у т.ч. холодної та гарячої води, кондиціонуванням, холодильними камерами тощо, обслуговування кермового пристрою, електрообладнання і системи електропроводки, системи контролю та автоматичних пристроїв, палубних механізмів (вантажних лебідок, швартовних шпилів, брашпилью) тощо [8, с. 87]. Служба побуту відповідає за запаси провізії, чистоту та дотримання гігієнічних вимог на камбузі, в коморах та ін.

Впровадження технічних та технологічних інновацій у судноплавстві спричинило скорочення чисельності екіпажів для виконання більшої кількості завдань та обов'язків на судні, що викликано необхідністю зниження експлуатаційних видатків на заробітну плату :

- кухар-матрос у деяких судноплавних компаніях замінює трьох членів екіпажу: кухаря, стюарда та матроса, залучається до приготування їжі та обслуговування членів екіпажу, підтримання чистоти у приміщеннях надбудови та до швартових операцій, а також до робіт з обслуговування судна;
- матрос-моторист-зварювальник забезпечує моніторинг завантаження/вивантаження судна, бункерування, ремонт та обслуговування головного двигуна та механізмів судна, а також виконання зварювальних та токарних робіт як у машинному відділенні, так і на палубі;
- скорочення посад 2-го та 3-го помічників капітана покладають на старшого помічника – вантажні операції, обслуговування обладнання для забезпечення живучості та пожежної безпеки судна, включаючи несення вахти в порту та на переході;
- капітан, крім роботи з портовою владою на стоянці та підготовки судна до приходу в порт, також змушений стояти ходові вахти.



Специфіка професійної діяльності моряків обумовлена як постійно діючими стресорами зовнішнього середовища: погодними умовами (кумулятивний вплив штормів, качки, зміни клімату, екстремальних температур та ін.), несприятливими чинниками (шум, вібрація, змінне магнітне поле, гіпо- й гіпертермія тощо), замкненістю та обмеженістю суднового простору, інспекціями та перевітками у портах, зміною складу екіпажу кожні кілька місяців, цілодобовим режимом роботи, так і соціально-психологічними факторами – деприваціями (психічними станами, коли суб'єкт не може задовольняти основні психічні потреби на достатньому рівні впродовж тривалого періоду): соціальною – розлука з друзями та самотність на борту, монотонністю трудових процесів та обмеженістю щодо вибору видів проведення дозвілля, інформаційною – обмеженістю кола спілкування і можливості отримання повної змістовної інформації, сенсорною – зменшенням різноманітності та інтенсивності переживань, рольовою – неможливістю впродовж тривалого часу виконувати родинні обов'язки, сексуальною, сімейно-побутовими стресорами (стурбованість про життя родини, яке відбувається майже без участі моряка), економічними стресорами (як не залишитися без роботи, чи виплатять зарплату), та ін. [4].

Відносна соціальна ізоляція може викликати розлади не лише психіки, але й загального стану здоров'я людини - погіршення працездатності, зменшення концентрації уваги, роздратування, відчуття стомленості, відсутність повноцінного сну та ін.

Професійна діяльність моряка пов'язана із підвищеною відповідальністю за результати власної роботи і вимагає постійної готовності та психічної стійкості щодо забезпечення безпеки судна під час тривалого переходу, що посилює напруженість й тривожність моряків.

Особисте життя кожної людини на судні проходить на очах у членів екіпажу, що змушує моряка шукати психологічний захист: занурення у себе, замкнутість і втрата інтересу до зовнішньої реальності. Тобто з одного боку моряк страждає від дефіциту спілкування, а з іншого – прагне обмежити монотонні вимушені контакти. Внаслідок цього може спостерігатись підвищена вибірковість у визначенні кола спілкування.

Із наближенням закінчення тривалого контракту у поведінці членів екіпажу спостерігаються такі типи реакцій: або бурні, агресивні, емоційно протестуючі - роздратованість, конфліктність, сварки; або пасивно-оборонні, суб'єктивно байдужі, що виявляються у формі замкнутості, небалакучості, відстороненості.

Ізоляція неоднаково впливає на членів екіпажу. Необхідно враховувати вік людини, стаж роботи, освіту, посаду, психологічний статус (рівень задоволеності досягненнями у соціальній ієрархії) та ін. Зокрема, у людей з



більшим стажем роботи на суднах частіше спостерігається флегматичність, емоційний консерватизм, обмеженість та вибірковість домагань.

Ізоляція більше впливає на командний склад, бо на офіцерах лежить відповідальність за безпеку судна, збереженість вантажу, честь та гідність прапора, під яким працює судно.

Також до екстремальних факторів впливу відносять поєднання робочого простору із середовищем проживання, тобто люди разом працюють, харчуються, відпочивають, тому загострюються проблема психологічної несумісності, спостерігаються випадки психологічної перенасиченості один одним, роздратування від манери розмовляти, приймати їжу тощо, вплив характеру, психологічних особливостей окремих працівників екіпажу на оточення – фактор психологічного тиску, невизначеність та очікування, наприклад, тривалі стоянки судна на рейді, під арештом тощо [8, с. 99].

Разом з тим, необхідно також брати до уваги для судноводіїв – управління судном у складних умовах плавання (туман, шторм, вузькості), високу відповідальність; для суднових механіків – робота у замкненому просторі, без ілюмінаторів, в умовах підвищеного шуму, вібрації, термофакторів, велику відповідальність за цілодобовий режим роботи механізмів, сумарний вплив таких подразників як шум силового устаткування, вентиляційної системи, качки, вібрації, викликає зміну динаміки нервових процесів.

Жорсткий авторитарний стиль управління на судні необхідний в аварійних та авральних ситуаціях, бо демонструє якісне виконання завдань й збільшення обсягів виконаної роботи, але при застосуванні його у повсякденній діяльності екіпажу протягом тривалого часу спричиняє зростання тривоги та агресивності.

Особливістю сучасного мореплавства стали життя і робота на борту судна людей із різних країн, які відрізняються культурою, професійним рівнем. У багатонаціональному екіпажі важливо ставитись без упередження до вихідців з інших країн і не допускати зневажливе чи неприязне ставлення до них з боку інших членів команди. Варто пам'ятати про труднощі налагодження стосунків із різними етнічними групами на судні і вміти встановлювати з ними довірчі та ввічливі стосунки, тобто створювати команду, яка здатна успішно вирішувати виробничі проблеми. Тут необхідний індивідуальний підхід залежно від національності членів екіпажу, умов плавання та ін. [8, с. 106]. Наразі у світі існують організації, які працюють під егідою Міжнародного комітету з добробуту моряків (International Committee on Seafarers' Welfare – ICSW) і надають всебічну підтримку морякам незалежно від їхньої національності, релігії, етнічної приналежності або культури.



Загалом компіляція STCW (1978/1995) з поправками та IMO MODEL COURSE – IMO 1.39 Leadership and Teamwork дозволила встановити, які компетентності необхідні морському офіцеру: здатність управляти ресурсами для досягнення поставлених цілей, захисту та безпеки екіпажу, судна і вантажу; вміння швидко розпізнавати, формулювати та вирішувати проблеми, ухвалювати та реалізовувати управлінські рішення в межах допустимого ризику; організація командної роботи, в т.ч. у складних і критичних ситуаціях; мотивація підлеглих рухатись до спільної мети; уміння толерантно і шанобливо ставитися до мультикультурності; володіти високим рівнем емоційно-вольової стійкості і ухвалювати професійні рішення для попередження екстремальних ситуацій, здатність діяти відповідно до нормативних документів для подолання екстремальної ситуації тощо [7].

Для визначення основних soft skills, які необхідно формувати та виховувати проведено вибіркоче спостереження морських офіцерів, що навчаються на магістерській програмі факультету судноводіння ХДМА, мають досвід роботи в морі. За результатами вибіркового опитування було визначено наступні: стресостійкість (95,1% опитуваних), уважність (87,8%), навички роботи в команді (85,4%), комунікативні навички (80,5%), відповідальність (73,2%), лідерські якості (58,5%) та ін. (рис. 1), акцент на вихованні цих компетентностей допоможе майбутньому морському офіцеру знайти своє місце в житті та суспільстві [10, с. 413-414].

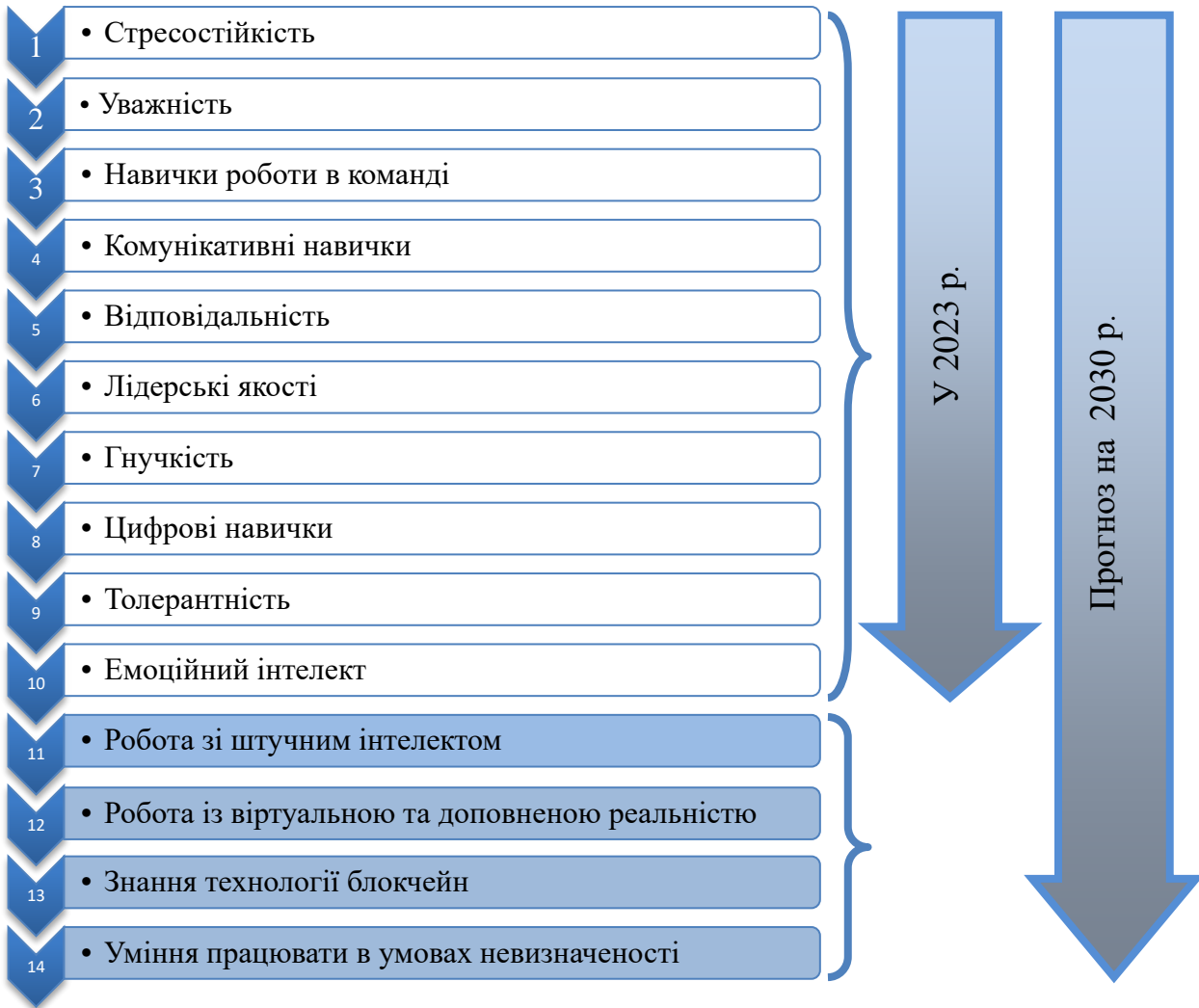
Виникає слушне питання – з чого починати морським фахівцям формувати або розвивати soft skills? Перш за все, кожному майбутньому або діючому морському офіцеру необхідно визначити прогалини в навичках, виконавши самоаналіз сильних і слабких сторін щодо основних soft skills. Тут у нагоді може стати матриця SWOT - аналізу, яка дозволить визначити soft skills морського фахівця, що цінують роботодавці та власні м'які навички морського офіцера, що потребують поліпшення та розвитку з урахуванням запитів ринку праці та напрямків інноваційного розвитку морської галузі [11].

За прогнозами до 2030р. понад 47% професій у США буде автоматизовано, а деякі перестануть існувати [12]. Штучний інтелект загрожує залишити без роботи багатьох працівників або змусити їх перекваліфікуватись.

Без сумніву опануванню певних soft skills допоможуть сучасні застосунки - Mentimeter, Kahoot, Quizalize, Nearpod та ін. Для зручного створення опитувальників та тестів в нагоді стануть онлайн-сервіси - Google Форми, SurveyMonkey, Survio, Zoho Survey, SoGoSurvey тощо. Навички придбані здобувачем вищої освіти за допомогою вищезазначених методів навчання зазвичай відзначаються тривалістю й стійкістю.



Із упровадженням новітніх технологій у морській галузі будуть запитувані в майбутньому такі навички: робота зі штучним інтелектом, робота із віртуальною та доповненою реальністю, знання технології блокчейн, уміння



**Рис. 1.** Основні soft skills, які потрібні морському офіцеру для кар'єри  
Складено автором

працювати в умовах невизначеності - ухвалювати рішення, швидко реагувати на зміну умов праці, виділяти ресурси й управляти своїм часом). Дані та штучний інтелект невдовзі стануть одним із ключових факторів майбутнього зростання бізнес-організацій, економіки. Відповідно ті, хто здатний організувати збір та аналіз даних, інтерпретувати результати та ухвалювати рішення на основі цих висновків, будуть затребувані на ринку праці [3,с.12].



Для формування та розвитку soft skills можна використовувати кілька методів:

- впродовж навчання у закладах вищої освіти (ЗВО), на курсах і тренінгах під керівництвом ментора;
- самостійно за допомогою відповідних книжок і відеороликів або бенчмаркінг колег та керівників;
- під керівництвом коуча;
- поєднання кількох методів [12].

Під час викладання дисциплін (на лекціях, практичних заняттях, тренінгах) з метою формування та розвитку soft skills можливо використовувати сучасні методи навчання (таблиця 1).

Таблиця 1

**Методи формування, виховання та вдосконалення основних soft skills у майбутніх морських офіцерів у ЗВО**

Soft skill:	Методи навчання:
Стресостійкість	Спостереження, бесіда, тестування, симуляції з розвитку уваги та спостережливості, тренінги в умовах дефіциту часу, навчання основам релаксації (аутотренінги, медитація, мистецтво та ін.); тренінги із самоменеджменту; тренажерна підготовка, рольові ігри, метод «гонка за лідером» [13], тайм-менеджмент, вправи на апробацію необхідних навичок
Уважність	Метод кейсів (case studies), аналіз помилок морських аварій, демонстрація наукового досвіду, малі групи «швидкого обговорення», методи проблемного навчання (problem-based learning), групові презентації (group presentations), панельні дискусії (panel discussions), ділові ігри (business playing), сторітеллінг (storytelling), брейнстормінг («мозковий штурм»); вправи на апробацію необхідних навичок
Навички роботи в команді	Симуляції, проєктний метод, діалог Сократа, демонстрація наукового досвіду, малі групи «швидкого обговорення», методи проблемного навчання, групові презентації, панельні дискусії, рольові ігри, спеціальні тренінгові вправи.
Комунікативні навички	Проєктний метод, групові презентації, панельні дискусії, ділові ігри, сторітеллінг, «займи позицію», метод аналізу і діагностики ситуації, метод інтерв'ю, вправи на апробацію необхідних навичок
Відповідальність	Метод кейсів, демонстрація наукового досвіду, методи проблемного навчання, панельні дискусії, ділові ігри, спеціальні тренінгові вправи, самоменеджмент, тайм-менеджмент
Лідерські якості	Метод кейсів, проєктний метод, демонстрація наукового досвіду, малі групи, методи проблемного навчання, групові презентації, панельні дискусії, ділові ігри, сторітеллінг, метод аналізу і діагностики ситуації; метод інтерв'ю, вправи на апробацію необхідних навичок.
Гнучкість	Проєктний метод, демонстрація наукового досвіду, малі групи «швидкого обговорення», методи проблемного навчання, панельні дискусії, вправи на апробацію необхідних навичок.



Soft skill:	Методи навчання:
Цифрові навички	Методи проблемного навчання, панельні дискусії, ділові ігри, спеціальні тренінгові вправи.
Емоційний інтелект	Метод кейсів, проєктний метод, малі групи «швидкого обговорення», групові презентації, панельні дискусії, рольові ігри, сторітеллінг, метод аналізу і діагностики ситуації; метод інтерв'ю (інтерв'ювання);.
Толерантність	Бесіда, тестування, симуляції з розвитку уваги та спостережливості, метод кейсів, панельні дискусії, ділові ігри, сторітеллінг.

Зазначені методи сприяють формуванню та вихованню soft skills, активізують мислення, стимулюють самостійне ухвалення здобувачами вищої освіти творчих, мотиваційно виправданих дій і рішень, підвищують ефективність набуття навичок завдяки глибині та швидкості їх опанування.

За оцінками експертів термін дії hard skills складає до двох років, а soft skills – приблизно до чотирьох років. Тому 91% роботодавців та 81% працівників вважають, що апскілінг (підвищення кваліфікації) та рескілінг (перекваліфікація) можуть викликати підвищення продуктивності праці до 40% [14], що важливо пам'ятати ЗВО для відновлення економіки і постійно моніторити зміни на ринку праці.

**Висновки.** Робота екіпажів морських суден проходить в умовах впливу чисельних постійно діючих стресорів та ризиків. Робота морського офіцера вимагає постійної готовності та психічної стійкості щодо забезпечення безпеки судна під час тривалого переходу, що посилює напруженість й тривожність моряків. Нормальна атмосфера серед членів екіпажу сприяє збереженню здоров'я та життя моряків, успішній роботі, а в критичних ситуаціях дозволяє забезпечити збереження вантажу, екіпажу, судна.

Soft skills важливіші за тверді навички, тому потрібно вибудувати ефективний та безперервний процес розвитку або вдосконалення soft skills працівника.

Визначено основні soft skills морських офіцерів, формування яких допоможе майбутньому фахівцю знайти своє місце в житті та суспільстві.

Розглянуто методи формування та розвитку soft skills: впродовж навчання у закладах морської вищої освіти, на курсах і тренінгах, самостійно за допомогою відповідних книжок і відеороликів або бенчмаркінгу успішних колег, під керівництвом коуча, комбінація методів.

Запропоновано таблицю методів формування, виховання та вдосконалення основних soft skills майбутніх морських офіцерів у закладах вищої освіти.

Термін актуальності за ствердженнями експертів твердих навичок складає до двох років, а soft skills – приблизно до чотирьох років. Тому 91%



роботодавців та 81% працівників вважають, що апскілінг (підвищення кваліфікації) та рескілінг (перекваліфікація) можуть підвищити продуктивність праці до 40%. Цим питанням планується приділити увагу у наступних дослідженнях.

**Література:**

1. Hard Skills та Soft Skills: як розвинути важливі навички для влаштування на роботу: веб-сайт. URL: <https://genius.space/lab/hard-skills-ta-soft-skills-yak-rozvinuti-vazhlyvi-navichki-dlya-vashtuvannya-na-robotu/> (дата звернення: 2.10.2022).
2. Soft Skills Disconnect : веб-сайт. URL: <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/> (дата звернення: 12.09.2022).
3. Печалін О. Національне агентство кваліфікацій спрогнозувало 30 професій і професійних навичок, які будуть затребувані ринком праці через 10 років: веб-сайт. URL: <https://stina.org.ua/business-vs-covid-19/4458/> (дата звернення: 10.09.2023).
4. AMSA issues guidelines on fatigue. *Safety4sea*. URL: <https://safety4sea.com/amsaissues-guidelines-on-fatigue/> (дата звернення: 2.10.2022).
5. Dewar Jen The Most In-Demand Skills for 2023: *Linkedin*. URL: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills/> (дата звернення: 2.10.2022).
6. The STCW Convention & Code 2010 Manila Amendments: веб-сайт. URL: <http://www.imo.org/en/OurWork/humanelement/trainingcertification/pages/stcw-convention.aspx> (дата звернення: 2.10.2022).
7. Model Course 1.39 Leadership & Teamwork: *Scribd*. URL: <https://ru.scribd.com/document/437237373/Model-Course-1-39-Leadership-Teamwork> (дата звернення: 5.10.2022).
8. Горський В.Г., Топалов В.П. Управление судовыми экипажами. Одеса: Астропринт, 2000. 212 с.
9. Стовба Т.А. Системне відродження підприємств легкої промисловості на інноваційних засадах: [монографія]. Херсон, Айлант, 2010. 296 с.
10. Стовба Т.А. Безпечне та економічне функціонування системи морського транспорту в контексті сталого розвитку. *Наукові перспективи*. 2023. № 9(39). С. 405-417. DOI : [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-9\(39\)-405-417](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-9(39)-405-417).
11. Зубанич К. Як розвивати софт скіли: веб-сайт. URL: <https://highload.today/uk/blogs/sim-porad-yak-rozvivati-soft-skili/> (дата звернення: 4.10.2022).
12. Прохоренко М. Soft skills: що це таке, приклади й способи розвитку: веб-сайт. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/soft-skills-chto-eto-takoe-primery-i-sposoby-razvitiya/> (дата звернення: 2.10.2022).
13. Бистрова Ю.В. Інноваційні методи навчання у вищій школі України Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1(4). С. 27-33. <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/6a0af44a-b2b2-44e6-b9ca-be538cacdb6c4/content> (дата звернення: 2.10.2022).
14. Йост Г., Кірхерр Ю., Пфюльб С., Рупієтта К. Використання оцінки нестачі навичок, щоб допомогти вашій організації підготуватися до майбутнього: веб-сайт. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/using-skill-gap-assessments-to-halp-future-proof-your-organizations/> (дата звернення: 2.10.2022).



**References:**

1. Hard Skills ta Soft Skills: yak rozvynuty vazhlyvi navychky dlya vlashtuvannya na robotu [Hard Skills and Soft Skills: How to Develop Critical Employability Skills]. (n.d.). *genius.space*. Retrieved from <https://genius.space/lab/hard-skills-ta-soft-skills-yak-rozvinuti-vazhlyvi-navichki-dlya-vlashtuvannya-na-robotu/> [in Ukrainian].
2. Soft Skills Disconnect. (n.d.). *nationalsoftskills.org*. Retrieved from <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/> [in English].
3. Pechalin O. Natsional'ne ahent-stvo kvalifikatsiy sprohnozuvalo 30 profesiy i profesiynykh navychok, yaki budut' zatrebuvani rynkom pratsi cherez 10 rokiv [The National Qualifications Agency has predicted 30 professions and professional skills that will be in demand by the labor market in 10 years]. *stina.org.ua*. Retrieved from <https://business-vs-covid-19/4458/> [in Ukrainian].
4. AMSA issues guidelines on fatigue. (n.d.). *Safety4sea*. Retrieved from <https://safety4sea.com/amsaissues-guidelines-on-fatigue/> [in English].
5. Dewar Jen The Most In-Demand Skills for 2023. *Linkedin.com*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills/> [in English].
6. The STCW Convention & Code 2010 Manila Amendments. (n.d.). *imo.org*. Retrieved from <http://www.imo.org/en/OurWork/humanelement/trainingcertification/pages/stcw-convention.aspx> [in English].
7. Model Course 1.39 Leadership & Teamwork. (n.d.). *Scribd.com*. Retrieved from <https://ru.scribd.com/document/437237373/Model-Course-1-39-Leadership-Teamwork> [in English].
8. Torskiy, V.G., & Topalov, V.P. (2000). *Upravleniye sudovymi ekipazhami [Ship crew management]*. Odessa: Astroprint [in Russian].
9. Stovba, T.A. (2010). *Systemne vidrodzhennya pidpryyemstv lehkoyi promyslovosti na innovatsiynykh zasadakh [Systemic revitalization of light industry enterprises based on innovation]*. Kherson, Aylant [in Ukrainian].
10. Stovba, T.A. (2023). Bezpechne ta ekonomichne funktsionuvannya systemy mors'koho transportu v konteksti staloho rozvytku [Safe and economical functioning of the maritime transport system in the context of sustainable development]. *Naukovi perspektyvy - Scientific perspectives*, 9(39), 405-417. DOI : [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-9\(39\)-405-417](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-9(39)-405-417) [in Ukrainian].
11. Zubanych K. Yak rozvyvaty soft skily [How to develop soft skills]. *highload.today*. Retrieved from <https://highload.today/uk/blogs/sim-porad-yak-rozvivati-soft-skili/> [in Ukrainian].
12. Prokhorenko M. Soft skills: shcho tse take, pryklady y sposoby rozvytku [Soft skills: what they are, examples and methods of development]/ *indigo.co.ua*. Retrieved from <https://indigo.co.ua/ua/blog/soft-skills-chto-eto-takoe-primery-i-sposoby-razvitiya/> [in Ukrainian].
13. Bystrova, YU.V. (2015). Innovatsiyni metody navchannya u vyshchiiy shkoli Ukrayiny [Innovative methods of education in higher education of Ukraine]. *Pravo ta innovatsiynе suspil'stvo - Law and innovative society*, 1(4), 27-33. Retrieved from <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/6a0af44a-b2b2-44e6-b9ca-be538cacd6c4/content> [in Ukrainian].
14. Yost, H., Kircherr, Y., Pfülb, S., & Ruppietta, C. Using a skills gap assessment to help your organization prepare for the future. *mckinsey.com*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/using-skill-gap-assessments-to-halp-future-proof-your-organizations/> [in English].