

Підходи до формування soft-skills фахівців харчової промисловості

Людмила Шимановська-Діанич¹, Віталіна Шимановська², Оксана Лозова³

Опубліковано	Секція	УДК
30.03.2023	Економіка	338.488.2:331.101

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10190204>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. У статті розкрито основні тенденції розвитку харчової промисловості, як в Україні, так і у світі в цілому. Окреслено необхідність змін у підготовці висококваліфікованих спеціалістів харчової промисловості. Здійснено порівняння навичок, актуальних до 2025 та 2030 років та зроблено висновки, які акценти та зміни необхідно зробити для забезпечення харчової промисловості висококонкурентними фахівцями, які зможуть швидко адаптуватись до змін у глобалізованому зовнішньому середовищі. Представлено результати аналізу низки літературних джерел та проведене авторське опитування роботодавців та представників харчової промисловості в Україні та зроблені відповідні висновки. Визначено та описано основні soft-skills, які є пріоритетними для формування конкурентоздатних фахівців для підприємств харчової промисловості. Soft skills так важливі для фахівців харчової промисловості, тому що вони допомагають підвищити продуктивність та ефективність роботи, оскільки вони сприяють кращому розумінню та виконанню завдань, а також поліпшенню якості продукції та забезпечують задоволення та добробут, оскільки вони допомагають знаходити баланс між роботою та особистим життям, управляти стресом та емоціями, розвивати самовіддачу та прагнення до успіху. Визначено основні soft-skills, які є пріоритетними для формування конкурентоздатних фахівців для підприємств харчової промисловості. Зазначені особливості підготовки кадрів для харчової промисловості лише підкреслили важливість розвитку soft skills для майбутніх працівників цієї галузі. Так, soft skills допомагають підвищити продуктивність праці, якість та безпеку роботи працівників у харчовій промисловості, яка вимагає від них високого рівня взаємодії, співпраці, інновацій та креативності у роботі. Представлено взаємозв'язок різних soft skills з рівнем підготовки кадрів харчової промисловості. Аргументована авторська думка про те, що основним рушійним драйвером, що стимулює розвивати soft skills у працівників харчової промисловості є безпосередньо споживачі, а саме їх постійна зміна потреб та вподобань.

Ключові слова: soft skills, hard skills, харчова промисловість, підготовка кадрів харчової промисловості

¹д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі, 36002, Україна, Полтава, вул. Ковалю 3, <https://orcid.org/0000-0001-6499-0953>

²студент PhD student, директор навчально-наукового інституту заочно-дистанційної освіти (ННІЗДО), Полтавський університет економіки і торгівлі, 36002, Україна, Полтава, вул. Ковалю 3, <https://orcid.org/0000-0003-2326-7550>

³к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі, 36002, Україна, Полтава, вул. Ковалю 3, <https://orcid.org/0000-0001-7358-8640>

Approaches to soft-skills formation of food industry specialists

Abstract. The article reveals the main trends in the development of the food industry, both in Ukraine and in the world as a whole. The need for changes in the training of highly qualified specialists in the food industry is outlined. A comparison of the skills relevant to 2025 and 2030 was made and conclusions were drawn as to what emphasis and changes must be made to provide the food industry with highly competitive specialists who can quickly adapt to changes in the globalized external environment. The results of the analysis of a number of literary sources and the author's survey of employers and representatives of the food industry in Ukraine are presented, and relevant conclusions are drawn. The main soft-skills, which are a priority for the formation of competitive specialists for food industry enterprises, are defined and described. Soft skills are so important for professionals in the food industry because they help to increase productivity and work efficiency, because they contribute to a better understanding and execution of tasks, as well as to improve the quality of products and ensure satisfaction and well-being, because they help to find a balance between work and private life, manage stress and emotions, develop dedication and the desire for success. The main soft-skills are defined, which are a priority for the formation of competitive specialists for food industry enterprises. The specified features of personnel training for the food industry only emphasized the importance of developing soft skills for future employees of this industry. Thus, soft skills help to increase labor productivity, quality and safety of workers in the food industry, which requires them to have a high level of interaction, cooperation, innovation and creativity at work. The relationship between various soft skills and the level of training of food industry personnel is presented. The author's reasoned opinion is that the main driving force that stimulates the development of soft skills among food industry workers is directly consumers, namely their constant change of needs and preferences.

Key words: soft skills, hard skills, food industry, training of food industry personnel

Вступ

Постановка проблеми в загальному вигляді. Розвиток харчової галузі нині характеризується технічним переоснащенням операцій обробки продуктів, введенням нових технологій, розширенням асортименту та розробкою нових видів продуктів. Для соціально-економічного розвитку кожної країни потрібно забезпечити населення якісними продуктами харчування. Тому, перспективи розвитку та функціонування харчової галузі завжди є надзвичайно актуальними. Продукти харчування повинні бути доступними для населення. Екологічність та якість харчової продукції впливають на рівень продовольчої безпеки держави, та виступають індикаторами її соціальної стабільності. Нині підприємства харчової промисловості стикаються з необхідністю упровадження нових технологій, бути зорієтованими на вимоги споживачів. Це можливо за умови залучення інновацій світових виробників, підлаштовуючи їх на українські реалії та свої вимоги, проведення багатовекторних наукових досліджень у даній галузі, які є основою для модернізації.

Крім того, нині відмічається тенденція щодо створення нових харчових продуктів. Інновації в харчовій промисловості – це сучасні технології, авангардні течії й передові пристрої. Звичне харчування вже не може забезпечити потреби сучасної людини у найважливіших нутрієнтах. Головним напрямком для розвитку соціалізованого ринку є своєчасна заміна звичного асортименту продуктів на ті, що будуть оздоровлювати організм людини. Найбільш доцільним напрямком виконання цього завдання є інноваційний розвиток підприємств харчової промисловості як в межах однієї країни, так і на всій планеті.

Швидкий розвиток харчової галузі зумовив необхідність змін у підготовці висококваліфікованих спеціалістів, які матимуть як високий рівень професійної компетентності так і будуть здатними до постійного саморозвитку, та професійного зростання, наділені високим творчим потенціалом, тобто володіти як необхідними *hard skills*, так і *soft skills*. Адаже нині, вже чітко простежується тенденція, що при підборі персоналу перевіряється відповідність претендента вимогам, які поділяються на дві категорії (Коваль К.О., 2015): «жорсткі» та «м'які» вимоги. «Жорсткі вимоги» (професійні якості або «*hard skills*») – це професійні уміння, навички та знання, які необхідні для виконання професійних задач. Їх можна виміряти, об'єктивно оцінити. Вони пов'язані зі знанням фундаментальних та спеціальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки тощо. Але вони значно залежать від сфери діяльності компанії та можуть відрізнятися (Щедролосьєв Д.Є., 2011; Бабій Г.В., 2013; Власюк А., 2013). «М'які» вимоги (особистісні якості або «*soft skills*») об'єднують ряд психологічних характеристик, властивостей та вмінь, які можна згрупувати. Ці якості складно виміряти, а тому їх оцінка носить суб'єктивний характер.

Більшість роботодавців вважають їх так само важливими, як і професійні знання та вміння. Професійні вміння та навички застарівають, а «*soft skills*» є актуальними завжди (Коваль К.О., 2015.; Длугунович Н.А., 2014). За твердженням Г. Бабій, особистісні якості є доповненням професійних, а професійні якості обумовлюють ті особистісні якості, які повинен мати або розвивати в собі фахівець для професійного зростання (Бабій Г.В., 2013). По суті, *soft skills* – це навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед наукових праць, які було присвячено дослідженню *soft skills* у фахівців різного профілю варто звернути увагу на дослідження Делії О. (Делія О., 2012) - аналіз ролі *soft skills* у формуванні особистості сучасного управлінця та їх вплив на професійну діяльність; Наход С.А. (Наход С.А., 2018) - обґрунтування значущості *soft skills* для професійного становлення фахівців соціологічних професій; Коваль К.О. (Коваль К.О., 2015) - вивчення механізмів розвитку «м'яких» навичок молоді з позиції майбутнього працевлаштування. Крім того це питання вивчали такі науковці та практики бізнесу: Андрущенко С., Бондаренко О., Воронкова В., Вукіна Н.В., Дементієвська Н.П., Євтушенко В.А., Захарченко Ю.В., Ключовська І., Коляда Н., Лайл М., Лапигин Ю.Н., Леонова Е., Михайлова А.М., Пинська М.А., Сущенко І.М., Химич І.Г. та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не зважаючи на те, що завдання формування *soft skills* у фахівців для підприємств харчової промисловості є актуальним та потребує вирішення, кількість наукових праць з цієї тематики є обмеженою. Це зумовило обрання теми дослідження, визначення його мети та завдань.

Постановка завдання. Завданням наукової статті постає визначення та опис основних *soft-skills*, які є пріоритетними для формування конкурентоздатних фахівців для підприємств харчової промисловості.

Результати

Для визначення основних *soft-skills*, які є пріоритетними для формування конкурентоздатних фахівців для підприємств харчової промисловості ми скористались результатами досліджень: «*Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні*», яке реалізує Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (Career Hub, експертна платформа) в межах програми «Мріємо та діємо» (Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», 2021); Всесвітнього економічного форуму «*Future of Jobs 2020 Report*» (WEF 2020); Організації економічного співробітництва та розвитку, зокрема, «Навчальний компас — 2030» (OECD, 2019); та іншими результатами

досліджень (PwC, 2018). Крім того, ми проводили наші власні дослідження з цих питань, результати яких будуть представлені в межах даної статті.

Варто зауважити, що експерти світових досліджень виділяють такі глобальні тренди, які суттєво впливають на ринок праці зараз і впливатимуть й у майбутньому.

По-перше, технологічні досягнення, сутність яких полягатиме в тому, що швидкий прогрес у технологічних інноваціях може привести як до економічного зростання, так і до соціальних заворушень та політичних потрясінь (якщо розшарування на бідних і багатих поглиблюватиметься), а згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму «Future of Jobs 2020 Report», використання технологій і автоматизація операцій призведуть до втрати 85 мільйонів робочих місць у великих розвинених країнах й країнах, що розвиваються, до 2025 року. Водночас може з'явитися 97 мільйонів нових робочих місць, найбільш пристосованих до поділу ролей між людьми, машинами й алгоритмами, переважно у різних сегментах економіки догляду, створення контенту та штучного інтелекту.

По-друге, демографічні зрушення, що зумовлено старінням населення світу, адже щораз більше країн мають понад 20% населення віком більш як 65 років, а до 2030 року на планеті таких людей стане вдвічі більше. Водночас, зростання тривалості життя вплине на бізнес-моделі, амбіції талановитої молоді та пенсійні витрати.

Третій тренд пов'язаний з тим, що відбувається швидка урбанізація через значне збільшення населення світу, що мігрує жити до міст. ООН передбачає, що до 2030 року 4,9 мільярда людей будуть жителями міст, а до 2050 року кількість міського населення у світі збільшиться приблизно на 72%. У такому новому світі міста стануть важливими агентами для створення робочих місць.

Четвертий тренд - дефіцит ресурсів та зміна клімату, адже ресурси на нашій планеті обмежені. Зокрема, потреба в енергії та воді, як прогнозують, зросте до 50% та 40% відповідно до 2030 року, що, у свою чергу призведе до появи нових робочих місць в галузях, які зможуть регулювати ці питання (альтернативна енергетика, екологічна політика, корпоративна соціальна відповідальність тощо). Крім того, кліматичні зміни дадуть поштовх до кліматичної міграції, що призведе до актуалізації проблеми перетікання працівників у різні галузі та регіони (з тих, які зазнають сильних уражень від перелічених вище трендів, до тих, де відкриваються нові можливості). Галузі теж змінюються. Відомий футуролог Алек Росс передбачає п'ять індустрій майбутнього, з якими будуть пов'язані і професії майбутнього, а саме: сфера робототехніки, генетики, криптовалют, кодування та баз даних (Simon & Schuster, 2016).

Українські експерти та представники бізнесу з різних галузей виділяють такі тренди (Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», 2021): зростання глобалізації (впливає на конкуренцію на рівні робочої сили, ресурсів, ідей; на розміщення виробничих потужностей та трудову мобільність населення); трансформація економічних і соціальних моделей (перехід до неокапіталізму); технологічні трансформації (диджиталізація, роботизація, перехід до масового виробництва та виробництва, базованого на технологіях 3D-принтингу); екологічні зміни на планеті, які вимагають зміни ставлення людства до себе та простору, що нас оточує.

Безумовно, усі ці тренди знайшли своє відображення в бізнесі, який кардинально видозмінився за останнє десятиліття, зокрема, диджиталізація та автоматизація робочих процесів, які підвищили продуктивність праці, ефективність взаємодії з клієнтами та ефективність сервісів; осучаснення технологій виробництва/обладнання, що сприяло виникненню запиту на нові навички, а отже, й зростанню кваліфікації працівників, які з ними працюють; розвиток віддаленої роботи, що сприяло популяризації аутсорсингу, аутстафінгу та краудсорсингу, створенню гігономіки і, як наслідок, переходу до гнучкого

графіка роботи. У той же час, представники бізнесу з різних галузей відзначили поєднання онлайн- і офлайн роботи як наслідок диджиталізації, а також підвищену турботу про фізичне і психічне здоров'я працівників; робота вдома і збільшення інформаційного потоку призвели до функціонального перевантаження на роботі та появи нового питання в корпоративній культурі — «добробуту» і поліпшення психічного здоров'я співробітників.

Крім того, фокус-групи з різними фахівцями продемонстрували, що майбутні тренди можуть відрізнятися за галузями. Зокрема, що стосується харчової промисловості, то це зміна маркетингових стратегій, через перехід від маркетингу / реклами на заходах до пошуку шляхів інтеграції продуктів в особисте життя потенційних клієнтів.

Згідно з дослідженням McKinsey Global Institute, до 2030 року аж 375 мільйонів робочих місць можуть зникнути. Однак молоді варто орієнтуватися на п'ять напрямів, які можуть забезпечити її робочими місцями у 2030 році: аналітика та великі дані, кібербезпека, економіка догляду, відновлювана енергія та безпілотники. Проте, українські економічні реалії мають власну специфіку щодо глобальної ситуації. На основі сучасних показників успішності галузей, потенціалу експорту, наявності передумов для розвитку (матеріальних і людських ресурсів) та трендів майбутнього сформовано ієрархію найперспективніших галузей економіки України до 2030 року. Більшість експертів виділяють такі 5 головних галузей майбутнього в Україні: сільське господарство і харчова промисловість (як єдиний кластер із високотехнологічного виробництва харчових продуктів), металургія, машинобудування, ІТ-сектор, креативні індустрії. Експерти вважають, що до 2030 року Україна позиціонуватиметься як країна, орієнтована на харчову галузь світового значення, де відбуватиметься впровадження нових технологій, перехід від екстенсивного сільського господарства до інтенсивного. Пріоритетні галузі для України на 2030, на думку молоді: агропромисловість – 52,8%; ІТ-50,4%; харчова промисловість – 36,4%; енергетика – 34,7% (Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», 2021).

Отже, топ-галуззю в Україні залишатиметься сільське господарство, яке буде важливим і у світовій економіці і важливо, що країна має потенціал для майбутніх форм співпраці секторів – формування кластерів. В Україні це може бути сільськогосподарсько-харчовий кластер. З огляду на масштаби розвитку аграрного сектору в Україні можна передбачити, що саме цей сектор потребуватиме людей з розвинутою навичкою співпраці та роботи в команді.

Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму про майбутнє робочих місць, 50% усіх працівників потребуватимуть перекваліфікації до 2025 року ((WEF 2020)). Для працівників, які залишаються на своїх посадах, частка основних навичок, які зміняться до 2025 року, становить 40%. Експерти форуму також відзначили, що до 2025 року 50% усіх працівників потребуватимуть перекваліфікації через зростання впровадження технологій. Визначено 10 навичок, які будуть найактуальнішими у 2025 році. На думку експертів, саме вміння розв'язувати проблеми буде ключовою компетенцією майбутнього, адже до неї належить аж половина навичок із цієї десятки найактуальніших (аналітичне мислення та інновації, комплексне розв'язання проблем, критичне мислення й аналіз, креативність та ініціативність, уміння аргументувати свою думку, шукати нестандартні рішення і генерувати ідеї), популярність яких зростатиме протягом наступних п'яти років. Уперше відзначено важливість таких навичок, як активне навчання (active learning), витривалість (resilience), стресостійкість (stress tolerance) та гнучкість (flexibility) (WEF 2020). Якщо ж досліджувати потрібні навички до 2030 року, то свій прогноз надає Організація економічного співробітництва та розвитку в «Навчальному компасі — 2030», пропонуючи три важливі групи навичок: когнітивні

та метакогнітивні, соціальні та емоційні, практичні та фізичні. У табл. 1 наведено зіставлення цих навичок.

Таблиця 1

Порівняння навичок, актуальних до 2025 та 2030 років

Топ навички 2025 (Всесвітній економічний форум)	Топ навички 2030 (Організація економічного співробітництва та розвитку)
Аналітичне мислення та інновації	Критичне мислення
Активне навчання та стратегії навчання	Креативне мислення
Комплексне розв'язання проблем	Уміння вчитися
Критичне мислення та аналіз	Саморегулювання (вміння керувати своєю поведінкою)
Креативність, оригінальність та ініціативність	Емпатія
Лідерство та соціальний вплив	Впевненість у собі та своїх силах
Використання технологій, моніторинг, контроль	Відповідальність
Дизайн технологій та програмування	Вміння працювати в команді
Витривалість, стресостійкість а гнучкість	Використання нових пристроїв інформаційних та комунікаційних технологій
Аргументування, розв'язання проблем та генерування ідей	

Зіставлення цих навичок дає нам новий привід для роздумів. Аналіз навичок, визначених міжнародними організаціями, свідчить про те, що насамперед незмінно затребуваними на довгій і короткій дистанціях залишатимуться критичне і креативне мислення, активне навчання, саморегулювання та використання технологій і пристроїв. Натомість помітний тренд зміни акцентів після 2025 року. Якщо в короткій перспективі високим буде запит на когнітивні та метакогнітивні навички (аналітичне мислення, розв'язання проблем, інновації та ідеї, комплексне розв'язання проблем і програмування технологій), то до 2030 року актуалізуються соціальні та емоційні навички (вміння працювати в команді, емпатія, відповідальність, впевненість у собі). Ймовірно, зміщення акцентів пов'язане зі сподіваннями на швидкий розвиток штучного інтелекту, а також із поступовою еволюцією корпоративної культури (на користь турботи про психічне і фізичне здоров'я працівників).

Щодо українських перспектив, то у межах дослідження представник бізнесу та молоді розглянули перелік 10 навичок, які будуть найактуальнішими на глобальному ринку праці (виокремлених у звіті Всесвітнього економічного форуму і дослідженні Організації економічного співробітництва та розвитку), й обрали ті з них, які будуть найбільш затребуваними на ринку праці України. Топ навичка 2025 (згідно зі списком ВЕФ) з позиції молоді: витривалість, стресостійкість, гнучкість. Натомість топ навичка 2025 з позиції бізнесу — аналітичне мислення та інноваційність — особливо актуальна з огляду на стрімке оновлення технологій (прагнення впроваджувати інноваційні рішення) й ускладнення проблем, які постають перед бізнесом. Водночас спостерігаємо галузеву специфіку. Наприклад, промислові галузі найбільше потребують креативності та нестандартних рішень, сфера послуг — витривалості та стресостійкості через шалений темп роботи, а ІТ — аналітичних здібностей, щоб чітко розробляти ефективні алгоритми. Попри визначену пріоритетність, важливо пам'ятати, що всі обрані навички

важливі в комплексі. Зокрема, що стосується компаній агросектору та харчової промисловості, то серед найбільш важливих навичок виділяють: креативність, оригінальність та ініціативність — як інструмент розроблення нового, пошуку нових рішень на всіх щаблях ієрархії в компанії; аналітичне мислення та інноваційність; лідерство та соціальний вплив — як здатність вести за собою людей.

І молодь, і бізнес, і експерти солідарні в тому, що топ навичкою 2030 (відповідно до списку ОЕСР) є вміння вчитись. Навчання впродовж життя важливе з огляду на постійну зміну суті функціональних обов'язків на сталих посадах. В умовах, коли технології й бізнесмоделі постійно змінюються, персонал повинен бути максимально адаптивним, періодично опановувати нові навички і знання. До другого ешелону найбільш затребуваних навичок у 2030 році належать креативне мислення та вміння працювати в команді. Важливість креативного мислення відзначили молоді люди віком 14–17 років та представники сфер промисловості, енергетики, агросектору, фарміндустрії. Тут ідеться про запит не лише на інноваційні рішення, а й на ідеї для комунікації назовні (які швидко втрачатимуть здатність утримувати інтерес аудиторії). Цю навичку можна виробити, якщо спонукати молодь багато читати, міркувати над філософськими питаннями, виховувати в ній здатність до самоконтролю. Сприятимуть її засвоєнню тренінги та лекції від громадських і державних організацій.

Аналіз низки літературних джерел та проведене нами опитування роботодавців та представників харчової промисловості в Україні дало підстави зробити такі висновки:

- підготовка спеціалістів для харчової промисловості має свої особливості та вимагає системного підходу у навчанні, а саме: харчова промисловість є достатньо багатогранною та включає в себе понад 40 різноманітних галузей виробництва, які переробляють сировину з сільського господарства та інших джерел, використовуючи різні методи та обладнання, що вимагає від працівників високого рівня теоретичних знань та практичних навичок з біології, хімії, математики, економіки, інформатики, технології, менеджменту, маркетингу, якості, безпеки, гігієни, екології тощо. Цей перелік є невичерпним, оскільки кожна із цих галузей знань теж постійно розвивається та удосконалюється, а тому працівникам харчової промисловості необхідно постійно підвищувати кваліфікацію та навчатись;
- основна мета діяльності харчової промисловості – це виробництво продуктів харчування, які задовольняють потреби та очікування споживачів, а також забезпечує їх безпеку, здоров'я та якість життя. Оскільки потреби та очікування споживачів постійно змінюються, той підготовка кадрів харчової промисловості потребує постійного вдосконалення та оновлення знань та навичок відповідно до сучасних тенденцій та інновацій у галузі, таких як впровадження нових технологій, стандартів, вимог ринку та зміни уподобань споживачів;
- харчова промисловість включає в себе багато підгалузей, таких як молочна, м'ясна, кондитерська, хлібопекарська, олійно-жирова, спиртова, пивоварна, сироварна, безалкогольна тощо, кожна з яких має свою специфіку та вимоги до кадрів;
- підготовка кадрів харчової промисловості включає різні рівні та форми освіти, такі як середня професійна, вища, післядипломна, друга вища, заочна, дистанційна, самоосвіта тощо, які забезпечують підготовку та підвищення кваліфікації фахівців різних категорій, таких як технологи, кондитери, інженери, механіки, оператори, лаборанти, контролери, менеджери, маркетингологи, консультанти тощо. Крім того, різні soft skills перебувають у постійному взаємозв'язку з рівнем підготовки кадрів харчової промисловості (табл.2).

Взаємозв'язок різних soft skills з рівнем підготовки кадрів харчової промисловості

Рівень підготовки	Soft skills
Середня професійна	Комунікаційні, організаційні, гігієнічні
Вища	Критичне мислення, розв'язання проблем, командна робота, лідерство
Післядипломна	Адаптація, навчання, інформаційні

Зазначений взаємозв'язок показує, що зі зростанням рівня підготовки кадрів харчової промисловості збільшується й складність та різноманітність soft skills, які вони повинні володіти. Це пов'язано з тим, що вищий рівень підготовки вимагає більшої відповідальності, самостійності, креативності та ініціативи від працівників, а також більшої здатності адаптуватися до змін у харчовій промисловості та використовувати нові технології та інформацію;

навчання спеціалістів для харчової промисловості здійснюється за допомогою різних суб'єктів та за допомогою різних ресурсів, таких як державні органи, освітні заклади, наукові установи, підприємства, громадські організації, міжнародні проекти, інтернет-ресурси, спеціалізоване інформаційне середовище тощо, які забезпечують розробку та реалізацію програм, стандартів, технологій, інструментів та інших засобів й інструментів підготовки кадрів.

Всі вище зазначені особливості підготовки кадрів для харчової промисловості лише підкреслили важливість розвитку soft skills для майбутніх працівників цієї галузі. Так, soft skills допомагають підвищити продуктивність праці, якість та безпеку роботи працівників у харчовій промисловості, яка вимагає від них високого рівня взаємодії, співпраці, інновацій та креативності у роботі.

Харчова промисловість постійно розвивається та впроваджуються нові технології, стандарти та регуляції, що провокує постійні зміни на підприємствах та необхідність адаптації працівників до цих змін. Оскільки чим нижчий рівень розвитку soft skills у співробітників, тим більший опір змінам вони будуть чинити, що може призвести до зниження рівня розвитку підприємства харчової промисловості та його конкурентоспроможності.

Розвинуті soft skills у працівників допомагають встановлювати ефективну комунікацію та взаєморозуміння з клієнтами, стейхолдерами, постачальниками та іншими зацікавленими сторонами у харчовій промисловості, яка має глобальний, багатоаспектний та багатокультурний характер.

Крім того, soft skills безпосередньо впливає й на рівень життя й самих працівників харчової промисловості, які розвиваючи свої професійні та особисті якості, підвищують свою конкурентоспроможність та кар'єрні перспективи.

На нашу думку, основним рушійним драйвером, що стимулює розвивати soft skills у працівників харчової промисловості є безпосередньо споживачі, а саме їх постійна зміна потреб та вподобань, тощо:

Тренд на здоровий спосіб життя провокує споживачів ставати більш вимогливими, освітченими та свідомими щодо якості, безпеки, ціни, екологічності та етичності продуктів харчування, які вони купують та споживають. Це змушує працівників харчової промисловості підтримувати високий рівень комунікаційних навичок, щоб відповідати запитам споживачів, реагувати на їх скарги, відгуки та побажання, а також підвищувати свою компетентність та довіру.

Глобалізований світ впливає на споживачів, які стають більш вибагливими, різноманітними, багатокультурними щодо своїх харчових потреб та вподобань. Це змушує працівників харчової промисловості розвивати свої адаптаційні, аналітичні та критичні навички, щоб адаптуватися до змін у цій галузі, використовувати нові технології та стандарти, відповідати вимогам ринку та споживачів.

Споживачі міняють свою поведінку з пасивної на проактивну, стають більш активними та свідомими щодо своїх харчових виборів та поведінки. Це змушує працівників харчової промисловості розвивати своє критичне мислення та вміння розв'язувати проблеми та складні ситуації, щоб аналізувати, оцінювати та ухвалювати рішення, використовуючи логіку, докази та креативність, знаходити оптимальні та інноваційні рішення, покращувати якість та продуктивність праці.

Проактивна поведінка споживачів робить їх не лише соціальноактивним суспільством, а й співпрацюючими та співтворювачами щодо своїх харчових інтересів та цінностей. В свою чергу, це змушує працівників харчової промисловості розвивати навички командної роботи та лідерський потенціал, щоб працювати разом з іншими, ефективно виконувати свою роль та функції в команді, співпрацювати, ділитись досвідом та креативними ідеями, вирішувати конфлікти та досягати спільних цілей.

Звісно, soft skills існує величезна кількість, і для кожної галузі є свій набір найбільш затребуваніших, так на нашу думку, додатково до креативності, оригінальності та ініціативності, аналітичного мислення та інноваційності, лідерства та соціального впливу а також уміння вчитись, для працівників харчової промисловості варто додати такі найбільш актуальні навички:

- комунікаційні навички – це вміння чітко, лаконічно та вічливо висловлювати свої думки, слухати та розуміти інших, працювати з офіційними документами, вести ділові переговори, презентувати ідеї, використовувати різні канали та засоби комунікації. Комунікаційні навички допомагають працівникам харчової промисловості підтримувати зв'язок з клієнтами, постачальниками, партнерами, колегами та керівниками, уникати непорозумінь та конфліктів, домовлятися про умови та цілі роботи, демонструвати свою компетентність та довіру;
- критичне мислення та розв'язання проблем – це вміння аналізувати, оцінювати та ухвалювати рішення, використовуючи логіку докази та креативність. Критичне мислення та розв'язання проблем допомагають працівникам харчової промисловості впоратися зі складними та непередбачуваними ситуаціями, знаходити оптимальні та інноваційні рішення, покращувати якість та продуктивність роботи, адаптуватися до нових технологій та стандартів;
- командна робота – це вміння працювати разом з іншими, виконувати свою роль в команді, співпрацювати, ділитися довідом та ідеями, вирішувати конфлікти та досягати спільних цілей команди. Командна робота допомагає працівникам харчової промисловості підвищити ефективність та якість роботи, створити позитивну та дружню атмосферу, мотивувати та надихати інших, брати відповідальність за прийняті рішення та ініціативу;
- гігієнічні навички – це вміння дотримуватися санітарних норм та правил при роботі з харчовою сировиною та продукцією, забезпечувати чистоту та безпеку робочого місця, обладнання та інструментів, запобігати поширенню захворювань та отруєнь. Гігієнічні навички допомагають працівникам харчової промисловості підтримувати своє здоров'я та репутацію, виконувати вимоги законодавства та контролюючих органів, задовольняти очікування споживачів;
- організаційні навички – це вміння планувати, координувати та контролювати робочий процес, розподіляти ресурси та час, встановлювати пріоритети та цілі, виконувати завдання вчасно та якісно, аналізувати результати та вносити

корективи. Організаційні навички допомагають працівникам харчової промисловості підвищити ефективність та продуктивність роботи, оптимізувати витрати та ризики, досягати поставлених цілей та покращувати свої професійні навички.

- інформаційні навички – це вміння знаходити, збирати, обробляти, зберігати, передавати та використовувати різні джерела та засоби, такі як інтернет, бази даних, програмне забезпечення, електронна пошта тощо. Інформаційні навички допомагають працівникам харчової промисловості підтримувати свою освіченість та компетентність, слідкувати за новинками та тенденціями в галузі, використовувати інформацію для прийняття рішень та вирішення проблем, спілкуватися з іншими зацікавленими сторонами.

Висновки

Soft skills – це гнучкі навички, які дозволяються спеціалісту ефективно взаємодіяти з іншими людьми, адаптуватися до різних ситуацій, вирішувати проблеми, проявляти креативність та ініціативу. Для фахівців харчової промисловості soft skills є важливими, оскільки вони допомагають підтримувати високу якість продукції, співпрацювати з колегами та клієнтами, розвивати свою професійність та конкурентоспроможність. Існує багато підходів до формування soft skills фахівців харчових промисловості, серед яких можна виділити такі: використання інтерактивних методів навчання, таких як ділові та рольові ігри, кейс-метод, світове кафе, шість капелюхів мислення тощо. Ці методи сприяють розвитку комунікативних, творчих, критичних та аналітичних навичок, а також формують позитивну емоційну установку, співчуття та співпереживання; розвиток особистісної динаміки, яка включає почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, високу мотивацію; для цього необхідно ставити собі реалістичні та вимірні цілі, аналізувати свої сильні та слабкі сторони, вчитися з власних помилок, шукати можливості для саморозвитку; підвищення компетентності в області міжособистісних відносин, яка передбачає контактність, об'єктивну самооцінку, вміння слухати та переконувати, будувати та підтримувати відносини, ведення переговорів, проведення презентацій та публічних виступів; формування прагнення до успіху, яке виявляється у самовіддачі, мотивації до підтримання статусу, схильності до систематизації, ініціативності. Для цього потрібно визначити свої цінності та пріоритети, бути відкритим до нових ідей та можливостей, використовувати свої сильні сторони та ресурси, відстоювати свою думку та інтереси; розвиток витривалості, яка означає стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивну емоційну установку, твердість життєвої позиції, задоволення роботою. Для цього варто регулювати свій емоційний стан, використовувати стрес як стимул до дії, шукати підтримки в оточенні, відпочивати та займатися самоохороною.

Формування soft skills фахівців харчової промисловості є необхідним для їхнього професійного зростання та успішної кар'єри. Для цього вони повинні постійно вдосконалювати свої гнучкі навички, використовуючи різні підходи та методи, а також шукати можливості для практичного застосування їх у своїй роботі, що і буде предметом наших подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Бабій Г.В. (2013). Аналіз вимог до особистісних та професійних якостей інженерів із програмного забезпечення в контексті формування готовності до професійного спілкування : Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology. 2013. № 7. С. 17-21.

2. Власюк А. (2013). Підготовка фахівців з інформаційних технологій у контексті сучасних вимог. URL: <http://www.stationline.org.ua/pedagog/106/18950-pidgotovka-faxivciv-z-informacijnix-technologij-ukonteksti-suchasnix-vimog.html>.
3. Делія О. (2012). Особистість керівника як чинник ефективного управління. Економічний аналіз. 2012. Т. 11(2). С. 187–189.
4. Длугунович Н. (2014). Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців: Вісник Хмельницького національного університету. 2014. № 6. С. 239-242.
5. Коваль К. (2015). Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування: Вісник Вінницького політехнічного інституту, 2015. № 2. С. 162-167
6. Наход С. (2018). Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. № 63. С. 131–135
7. Щедролосьєв Д. (2011). Компетентнісний підхід до підготовки інженерів-програмістів: Інформаційні технології і засоби навчання. 2011. 4(24). URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/ITZN/2011_4/11schdey.pdf
8. Alec Ross. (2016). The Industries of the Future. Simon & Schuster, 2016. 304 p.
9. «Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні» (2021). URL: <https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf>
10. OECD future of education and skills 2030 (2019) Learning Compass 2030. OECD Concept note series, pp. 84–88. URL: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf
11. Workforce of the future. The competing forces shaping 2030 (2018). PwC, pp. 6–7. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>