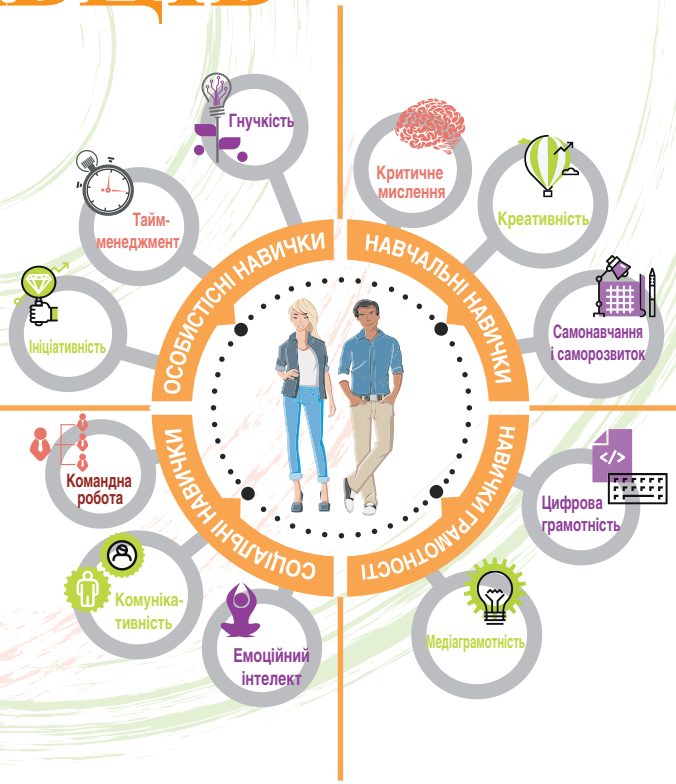
ДУ «Державний інститут
сімейної та молодіжної
політики»

НАВИЧКИ XXI СТОЛІТТЯ ОЧИМА МОЛОДІ ТА РОБОТОДАВЦІВ

Звіт за результатами онлайн-опитування



Київ 2021

ПЕРЕДМОВА

Для переходу молоді від навчання до роботи необхідно оволодіти навичками, які допоможуть їм в майбутньому працевлаштуватися і знайти своє місце на ринку праці. В Україні гостро постає питання невідповідності навичок, якими володіє молодь, до потреб ринку праці. Навички не обов'язково пов'язані з наявністю диплому, проходженням курсів, тренінгів та іншими формами неформальної освіти. Їх також формують такі чинники, як сім`я, найближче оточення, робота тощо. Розвивати власні навички – це значить розширювати можливості працевлаштування, ефективніше виконувати роботу, отримувати доступ до якісної освіти, використовувати новітні технології і розвивати інновації, а невідповідність або відсутність навичок створює перешкоди для виходу молоді на ринок праці і негативно впливає на розвиток економіки країни в цілому.

Навички – це поєднання знань і вмінь, які отримані упродовж життя. тобто, складовими навичок є знання (сукупність інформації з будь-якої галузі, набутих у процесі навчання, дослідження тощо) та вміння (здобута на основі досвіду і знань здатність робити щось належним чином).

У рамках науково-дослідної роботи «Ефективні механізми формування ринку праці: молодіжний аспект» здійснено кластерний аналіз навичок, які будуть затребувані в XXI столітті. Під час аналізу вивчено значну кількість джерел, а також даних різних соціологічних і наукових досліджень, які стосуються трактувань навичок XXI століття та їх класифікації. Окрім міжнародного досвіду, був врахований сучасний стан вивчення цього питання в Україні.

Проведений аналіз різних наукових джерел, що торкалися питань навичок XXI століття, дав змогу сформувати матрицю навичок, узагальнити термін за результатами аналізу досліджень і виділити найбільш поширені навички. Це дало змогу згрупувати навички у порівняльну матрицю та виділити чотири основні групи (кластери), які представляють певні стадії розвитку і формування особистості:

навчання → грамотність → соціалізація → особистість

Для кожної навички було пораховано кількість і частоту згадувань у різних наукових дослідженнях, що стосувалися навичок XXI століття. Це дало змогу виокремити найбільш згадувані і важливі навички XXI століття та розрахувати **індекс значимості** навички у кластері.

Виходячи з цього, навички було згруповано у чотири основні категорії, а саме:

- ***навчальні навички*** – критичне мислення, креативність (творчість, інноваційність) та самонавчання;
- ***навички грамотності*** – медіаграмотність, цифрова грамотність;
- ***соціальні навички*** – навички командної роботи, комунікативність, емоційний інтелект;
- ***особистісні навички*** – гнучкість, тайм-менеджмент, ініціативність.

Ґрунтуючись на цій класифікації розроблено інструментарій (анкети) для опитування молоді та роботодавців щодо наявності та рівня володіння і застосування навичок XXI століття під час роботи, навчання і виконання щоденних завдань, які постають перед молодим поколінням і роботодавцями України.

З метою апробації цього інструментарію, Державним інститутом сімейної і молодіжної політики проведено онлайн-опитування молоді і роботодавців. Опитування проводилося методом онлайн-опитування шляхом самозаповнення анкети у Google-формі. Посилання на анкету було розповсюджено через офіційний сайт, соціальні мережі та інші доступні онлайн-ресурси. За час проведення опитування з грудня 2020 року по лютий 2021 року отримано відповіді від молоді (1556 осіб віком 14-34 роки) та роботодавців (184 особи). Варто зауважити, що опитування не є репрезентативним. Воно відображає переважно думку користувачів інтернету, але демонструє актуальну ситуацію, яка склалась на сучасному розвитку ринку праці України.

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА

МОЛОДЬ

Молодь *– це молоді громадяни України віком від 14 до 35 років (14–34 роки).*

Загалом в онлайн-опитуванні взяли участь 1556 респондентів віком від 14 до 35 років. Більшість опитаної молоді це жінки (62,8%), третина – чоловіки (37,2%). Переважну більшість опитаних становили особи віком 14–18 роки (81,7%), інші вікові групи молоді не перевищили межу 10% опитаних (25–29 років – 7,3%, 20–24 роки – 5,7%, 39–34 роки – 5,3%). Тобто значна частка опитаних це учнівська і студентська молодь. Це також підтверджують відповіді на запитання щодо соціального становища. Так, 73,9% опитаних підчас дослідження навчалися у професійних і вищих закладах освіти (рис. 1.1).

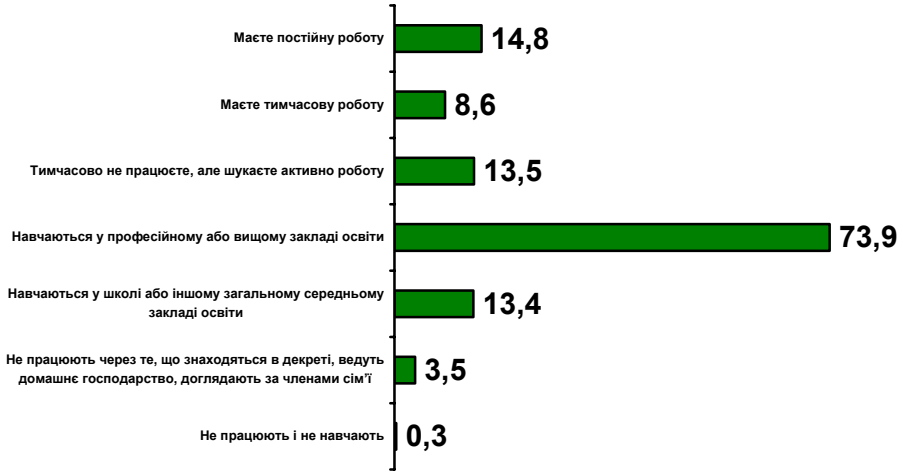


Рис. 1.1. Розподіл відповідей на запитання «Скажіть, будь ласка, ви зараз працюєте чи навчаєтесь?», %

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

РОБОТОДАВЦІ

Роботодавець *– це юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.*

В онлайн-опитуванні взяли участь 184 респонденти віком від 23 до 65 років. Більшість опитаних – це жінки (78,0%), чоловіки становили 22,0%. Третину опитаних становили особи віком 30–39 років (34,1%) ще третину особи віком 40–49 років (31,9%). Кожен п'ятий з опитаних був у віці 23-29 років (19%), а старша вікова група (50 років і старші) складала 15,4%.

Майже половина роботодавців, що брали участь у опитуванні, працювали в комунальних установах/закладах (44,0 %), кожен третій – в державних організаціях/установах/закладах (35,2%), 14,3% – в приватних організаціях, 6,6% – в громадських організаціях і об'єднаннях.

Понад третина респондентів (39,6%) працювали керівниками (директорами, головами тощо), третина – завідувачами відділів/секторів (31,9%), кожен п'ятий – штатним співробітником (26,4%), а 2,1% респондентів – працівниками відділу кадрів.

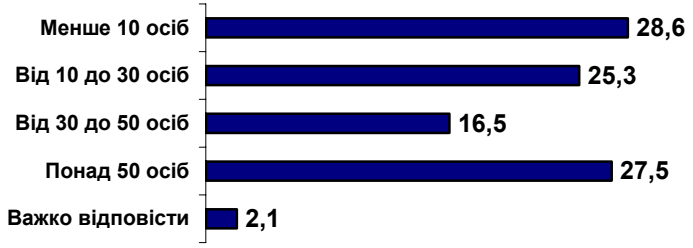


Рис. 2.1. Кількість працівників організації/установи/закладу, де працює респондент, %

Понад половини опитаних мали свідоцтво про базову середню освіту (59,6%), а чверть – свідоцтво про повну загальну середню освіту (25,3%). Тоді як кожен п'ятий опитаний не мав жодного диплому про освіту (17,4%), тобто навчався, скоріше за все, у старших класах (рис. 1.2).

Близько третини опитаних проживали у сільській місцевості (28,1%), 16,5% респондентів проживали в обласних центрах (у тому числі м. Київ), 30,0% – у містах районного значення, 12,1% – в інших містах, 13,4% – у селищах міського типу (рис. 1.3).

Рис. 1.2. Розподіл відповідей на запитання «Чи маєте ви диплом про професійну або вищу освіту?», %

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

28,5% опитаних працювали в організаціях/установах/закладах з кількістю працівників менше 10 осіб, 27,5% – з кількістю працівників понад 50 осіб, 25,3% – з кількістю працівників від 10 до 30 осіб (рис. 2.1).

Переважно до випадкової вибірки потрапили роботодавці із сфери освіти і науки (56,0%), дещо менше – зі сфери культури (15,2%). Інші сфери економічної діяльності серед опитаних були представлені незначним чином (рис. 2.2).

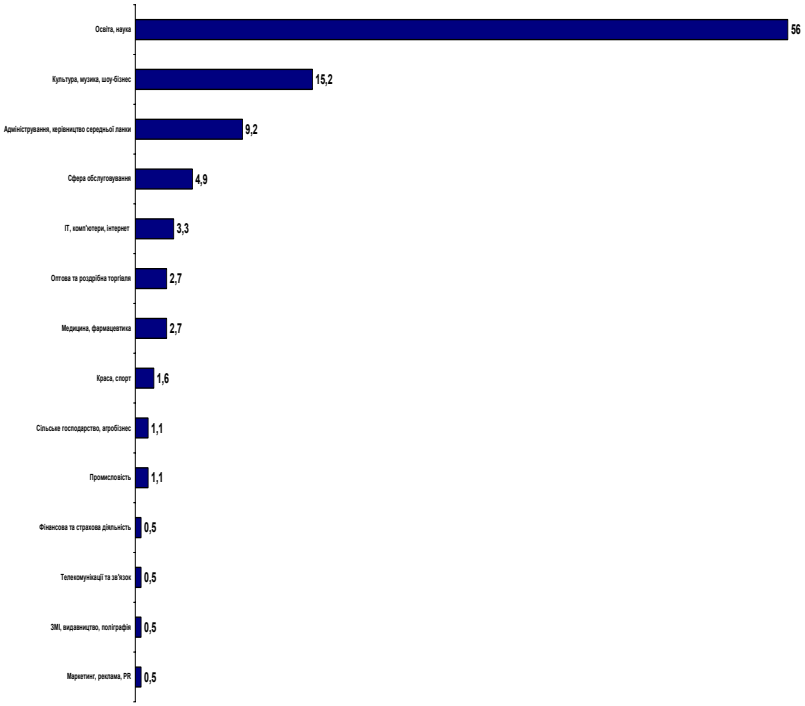


Рис. 2.2. Сфера економічної діяльності організації/установи/заклади, яку/який представляє роботодавець, %

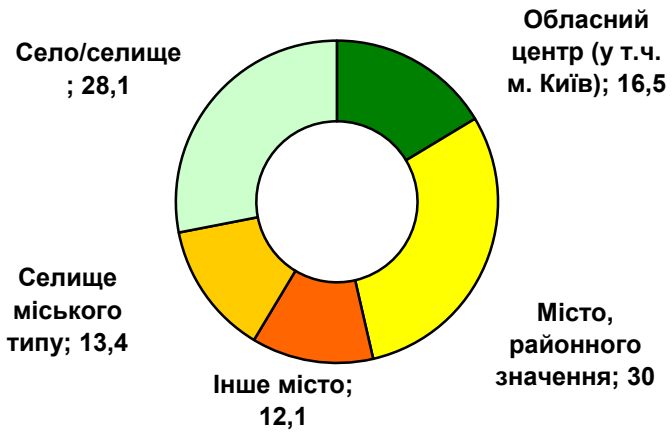


Рис. 1.3. Тип поселення, де проживав респондент, %

В опитуванні взяли участь молоді люди майже з усіх областей України. Але найбільш активно долучилися до онлайн-опитування представники Вінницької (66,4%), Харківської (9,6%) та Київської (4,3%) областей.

В опитуванні представлено думку роботодавців майже з усіх областей України. Найбільш активно долучилися до онлайн-опитування представники Донецької (13,2%), Київської (13,2%) та Харківської (14,3%) областей.

ПОТРЕБА І ВОЛОДІННЯ НАВИЧКАМИ XXI СТОЛІТТЯ

МОЛОДЬ

Найпотрібнішими у XXI столітті, на думку молоді, є *навички саморозвитку* (69,6%), *творчість/креативність* (62,2%) та *навички роботи в команді* (61,4%). Найменш затребуваними для молоді навичками XXI століття виявилися *тайм-менеджмент* (38,3%), *лідерство* (37,3%), *цифрова грамотність* (35,8%) та *медіаграмотність* (25,4%).

Таблиця 1.1. Навички XXI століття, які, на думку МОЛОДІ, потрібні їй і якими вона володіє, %

Групи навичок	Навички	Потрібні в XXI ст.	Володіють
Навчальні навички	Критичне мислення	48,2	35,4
	Творчість, креативність	**62,2**	**50,2**
	Саморозвиток	**69,6**	**52,6**
Навички грамотності	Інформаційна грамотність[1]	51,3	27,5
	Медіаграмотність[2]	25,4	18,0
	Цифрова грамотність[3]	35,8	19,4
Соціальні навички	Лідерство	37,3	28,2
	Співпраця, робота в команді	**61,4**	**51,8**
	Комунікативність	54,9	39,3
	Емоційний інтелект[4]	53,1	40,0
Особистісні навички	Гнучкість, адаптивність	41,9	32,7
	Продуктивність (тайм-менеджмент)	38,3	21,3
	Ініціативність	43,7	31,9
Когнітивні навички[5]		0,1	0,1
Важко відповісти		*6,6*	*13,9*

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

РОБОТОДАВЦІ

На думку роботодавців, *найпотрібнішими у XX столітті* для працівників є навички *критичного мислення* (73,6%), *навички роботи в команді* (70,3%), *комунікативність* (63,7%), *інформаційна грамотність* (62,6 %), *саморозвиток* (61,5 %) та ініціативність (60,4 %).. Інші навички XXI століття також цінуються роботодавцями та набрали не менше 50% (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. Навички XXI століття, які, на думку РОБОТОДАВЦІВ, потрібні молоді і якими вона володіє, %

Групи навичок	Навички	Потрібні в XXI ст.	Володіють
Навчальні навички	Критичне мислення	**73,6**	15,4
	Творчість, креативність	53,8	**50,5**
	Саморозвиток	**61,5**	20,9
Навички грамотності	Інформаційна грамотність[1]	**62,6**	40,7
	Медіаграмотність[2]	53,8	35,2
	Цифрова грамотність[3]	56,0	**45,1**
Соціальні навички	Лідерство	40,7	24,2
	Співпраця, робота в команді	**70,3**	14,3
	Комунікативність	**63,7**	**49,5**
	Емоційний інтелект[4]	50,5	5,5
Особистісні навички	Гнучкість, адаптивність	53,8	27,5
	Продуктивність (тайм-менеджмент)	53,8	5,5
	Ініціативність	**60,4**	24,2
Важко відповісти		-	*18,7*

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

[1] Інформаційна грамотність – вміння знаходити, аналізувати, використовувати інформацію.
[2] Медіаграмотність – вміння отримувати доступ до медіа, аналізувати контент, оцінювати медіаповідомлення, а також створювати контент для самовираження та спілкування.
[3] Цифрова грамотність – це напрям медіаграмотності, що займається адаптацією людини до реалій нових медіа.
[4] Емоційний інтелект – усвідомлення і розуміння власних емоцій та емоцій оточуючих.

Також серед іншого респонденти назвали когнітивні навички. *Когнітивні навички* це пам'ять, увага і концентрація, сприйняття, уява, логічне мислення. *Когнітивні здібності* – це набір навичок або розумових здібностей, таких як пам'ять, увага і концентрація, сприйняття, уява, логічне мислення тощо, які дозволяють людині формувати адекватну реакцію на оточуюче середовище і дають змогу оволодіти повним спектром навичок. Зокрема такими як: навчальні, соціальні, особистісні та навичками грамотності.

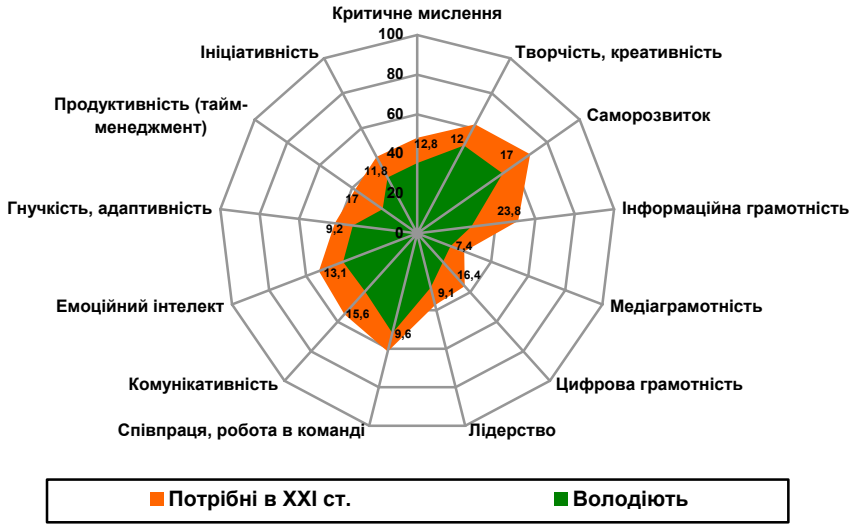


Рис. 1.4. Навички XXI століття, які, на думку МОЛОДІ, потрібні їй та якими вона володіє, %

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

Серед *навичок, якими володіє молодь,* частіше були названі навички *саморозвитку* (52,6%), *творчість/креативність* (50,2%) та *навички роботи в команді* (51,8%). Тобто саме ті, які опитані молоді люди вважають найпотрібнішими у XXI столітті. Теж саме стосується навичок, якими, на думку молоді, вони володіють найгірше, це: *тайм-*

Опитані зазначили, що молодь найкраще володіє навичками *креативності* (50,5%), *комунікативності* (49,5%) та *цифрової грамотності* (45,1%), але має низький рівень володіння такими навичками XXI століття, як *продуктивність* (5,5%) та *емоційний інтелект* (5,5%).

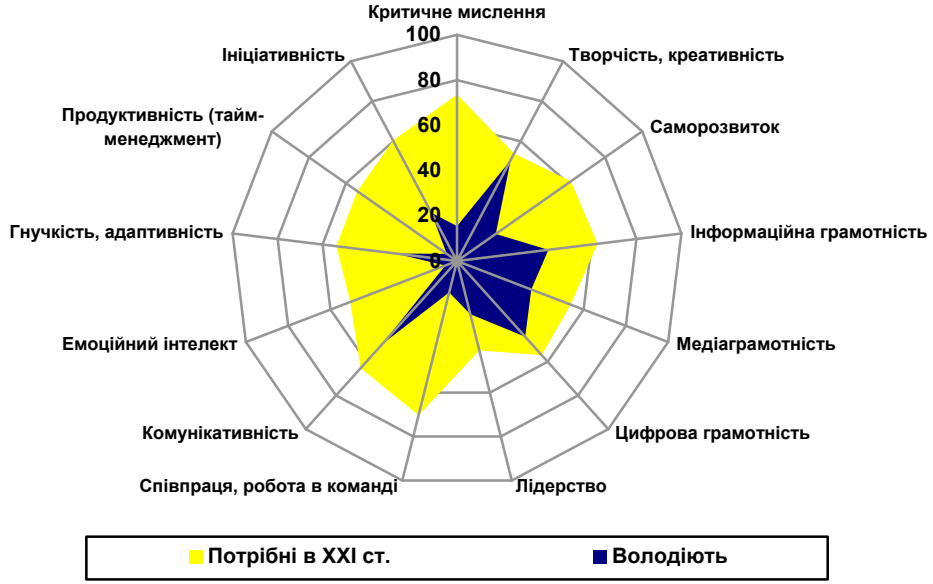


Рис. 2.4. Навички XXI століття, які, на думку РОБОТОДАВЦІВ, потрібні молоді та якими вона володіє, %

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

Порівняння відповідей роботодавців щодо потрібних молоді навичок XXI століття і володіння ними виявило у молоді нестачу таких навичок, як *критичне мислення* (потреба – 73,6%, володіння – 15,4%), *навички роботи в команді* (потреба – 79,3%, володіння – 14,3%), *тайм-менеджмент* (потреба – 53,8%, володіння – 5,5%), *емоційний інтелект* (потреба – 50,5%, володіння – 5,5%) та навички

[5] Когнітивні (пізнавальні) здібності дозволяють обробляти сенсорну інформацію, яку ми отримуємо.

менеджмент (21,3%), *лідерство* (28,2%), *цифрова грамотність* (19,4%) та *медіаграмотність* (18,1%).

Порівняльний аналіз потрібних для молоді навичок XXI століття і володіння ними виявив найбільший розрив в навичках *інформаційної* (потреба – 51,3%, володіння – 27,5%) та *цифрової грамотності* (потреба – 35,8%, володіння – 19,4%). Крім того, серед молоді спостерігається суттєвий розрив між потребою та володінням такими навичками, як *саморозвиток* (потреба – 69,6%, володіння – 52,6%), *комунікативність* (потреба – 54,9%, володіння – 39,3%) і *тайм-менеджмент* (потреба – 38,3%, володіння – 21,3%). Отримані дані свідчать про те, що молодь відчуває нестачу саме цих навичок.

Найменший розрив між потребами і володінням молоддю навичками XXI століття виявлено серед таких навичок, як: *медіаграмотність*, *лідерство*, *гнучкість* і *робота в команді* (рис. 1.4).

саморозвитку (потреба – 61,5%, володіння – 20,9%). Тобто роботодавці зазначають про недостатній рівень у молоді саме цих навичок (рис. 2.4).

Найменший розрив між потребою і наявністю, на думку роботодавців, існує серед таких навичок, як: *творчість/креативність, цифрова грамотність і комунікативність* (рис. 2.4).

КОРИСТУВАННЯ НАВИЧКАМИ XXI СТОЛІТТЯ

МОЛОДЬ

Серед навичок **критичного мислення** найчастіше молодь використовувала «*порівняння інформації з різних джерел*» (42,9% – постійно, 52,1% – іноді), а найрідше – «*розробку переконливих аргументів на підставі підтверджуючих доказів або міркувань*» (рис. 1.5).

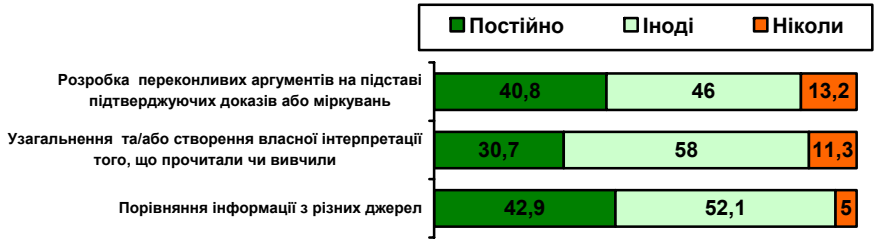


Рис. 1.5. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі навички критичного мислення?», %

Серед **творчих і креативних навичок** частіше за все респонденти використовували «*розробку власної ідеї про те, як розв'язати певні проблеми*» (48,7% – постійно, 46,3% – іноді), а найрідше – «*самостійне створення оригінального продукту (малювання; створення відео, презентацій; написання історій, блогів тощо)*» (рис. 1.6).

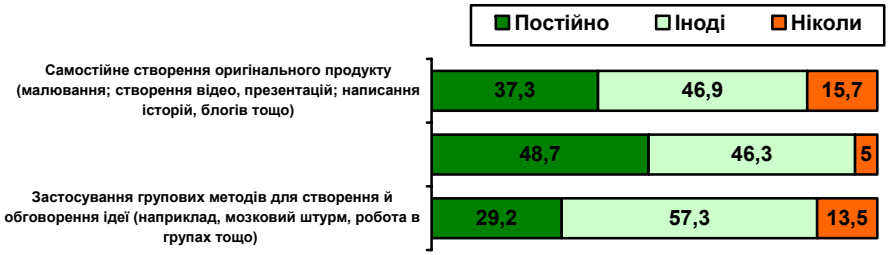


Рис. 1.6. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі творчі та креативні навички?», %

РОБОТОДАВЦІ

Понад 60% роботодавців зазначили, що їхнім працівникам постійно потрібні навички **критичного мислення**, тоді як майже 40% – іноді. Це свідчить про потребу застосування дій, які віднесені до навичок критичного мислення, під час роботи (рис. 2.5).

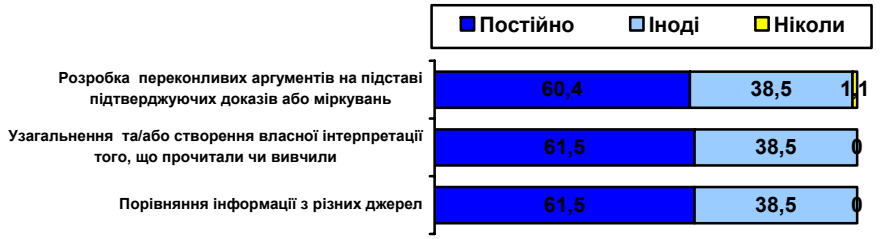


Рис. 2.5. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі навички критичного мислення?», %

Що стосується **творчих і креативних навичок,** то роботодавці також вказали на важливість наявності цих навичок у працівників їхньої організації/установи/закладу (рис. 2.6).

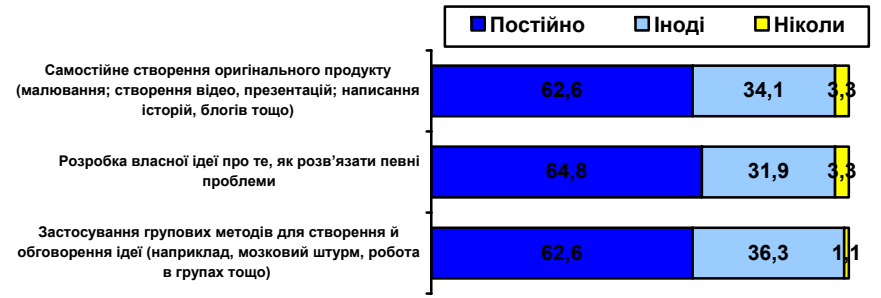


Рис. 2.6. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі творчі та креативні навички?», %

Серед дій, включених до навичок **самонавчання і саморозвитку,** найчастіше опитані застосовували «*самостійний пошук і вивчення різної інформації*» (48,7% – постійно, 46,3% – іноді), а найрідше – «*вибір для себе ресурсів для навчання та/або використання (онлайн курси, курси, семінари, тренінги тощо)*» (рис. 1.7).

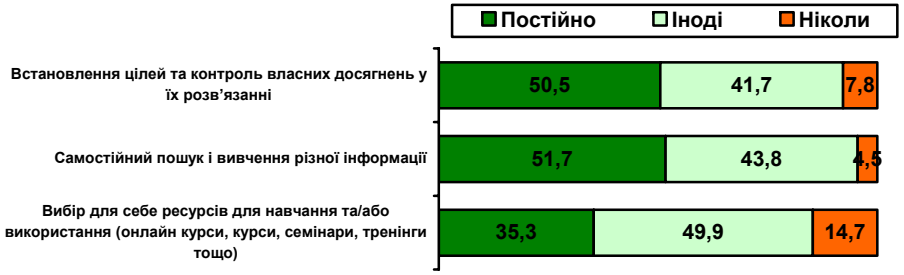


Рис. 1.7. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі навички самонавчання, саморозвитку?», *%*

Серед **навичок грамотності** найчастіше молодь використовували дії, які входять до групи цифрових навичок. 86,0% опитаних постійно виконували хоча б одну із дій, які входять до цієї групи. Для групи «*медіаграмотність*» цей показник дорівнював 65,0%, а для групи «*мовна і технічна грамотність*» – 67,5%.

Серед дій, які включені до **цифрової грамотності,** частіше за все респонденти застосовували *комп'ютерні технології* та *інтернет* (75,6% – постійно, 20,4% – іноді), а найрідше – *технології для аналізу інформації (бази даних, графічні програми тощо)* (рис. 1.8).

Серед навичок **самонавчання і саморозвитку**, на думку роботодавців, їхнім працівниками, насамперед, потрібно виконувати такі дії, як «*встановлення цілей і контроль власних досягнень у їх розвитку*» (80,2% – постійно, 19,8% – іноді) і «*самостійний пошук і вивчення різної інформації*» (80,2% – постійно, 19,8% – іноді), а дещо рідше – «*вибір для себе ресурсів для навчання та/або використання*» (рис. 2.7).

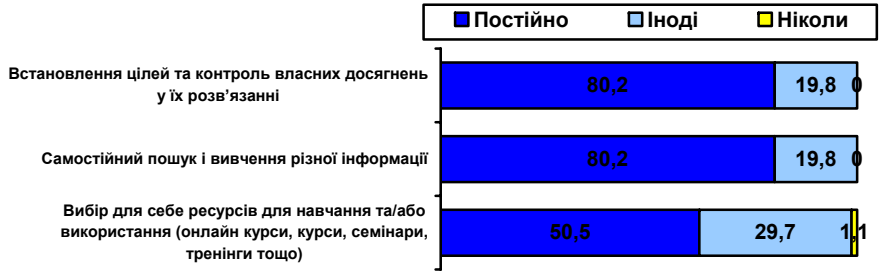


Рис. 2.7. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі навички самонавчання, саморозвитку?», *%*

Серед **навичок грамотності**, на думку роботодавців, їхнім працівниками найчастіше потрібні навички, які входять до групи цифрових навичок: 89,0% опитаних роботодавців зазначили, що їхнім працівникам постійно потрібні хоча б дві з дій, які входять до групи цифрових навичок; 71,3% – *медіаграмотність*» 51,6% – *мовна і технічна грамотність*.

Найбільш потрібною працівникам серед **цифрових навичок** є «*використання комп'ютерних технології та інтернет*» (96,7% – постійно, 3,0% – іноді), а найменш потрібною – «*використання технологій для аналізу інформації (бази даних, графічні програми тощо)*» (рис. 2.8).

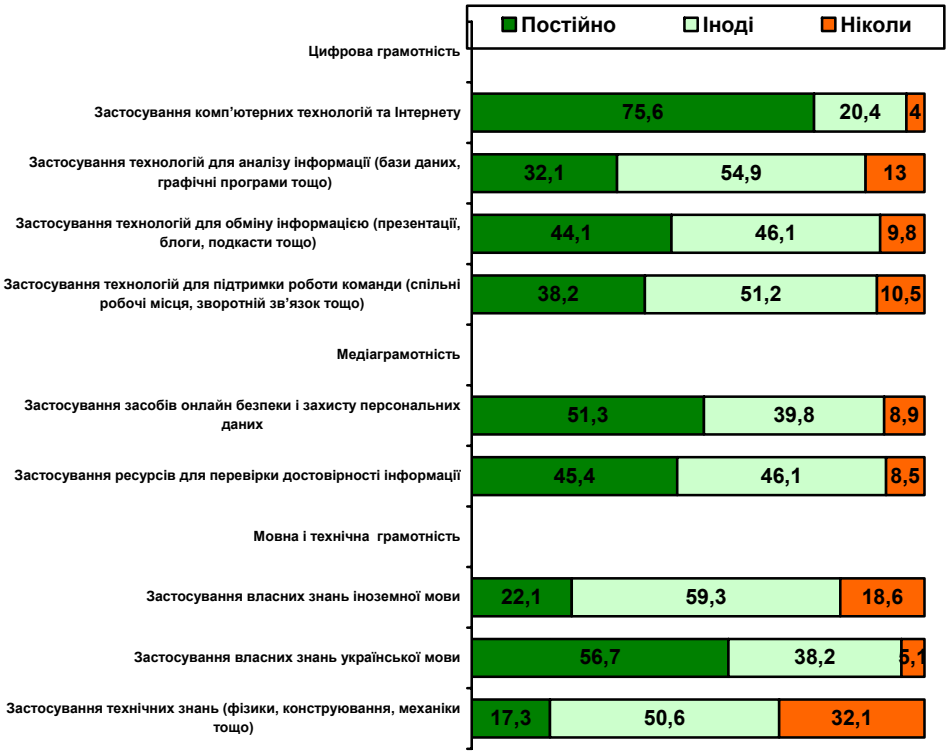


Рис. 1.8. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі навички грамотності?», *%*

Що стосується **навичок медіаграмотності**, то майже половина опитаних зазначили, що постійно використовували *засоби онлайн безпеки та захисту персональних даних* (51,3%) і *ресурси для перевірки достовірності інформації* (45,4%). І лише кожен десятий ніколи не виконував дій, які включені до навичок медіаграмотності (рис. 1.8).

Серед **навичок мовної і технічної грамотності** найчастіше респонденти застосовували власні *знання української мови* (56,7% – постійно, 38,2% – іноді), а найрідше – *технічні знання* (фізики, конструювання, механіки тощо) (рис. 1.8).

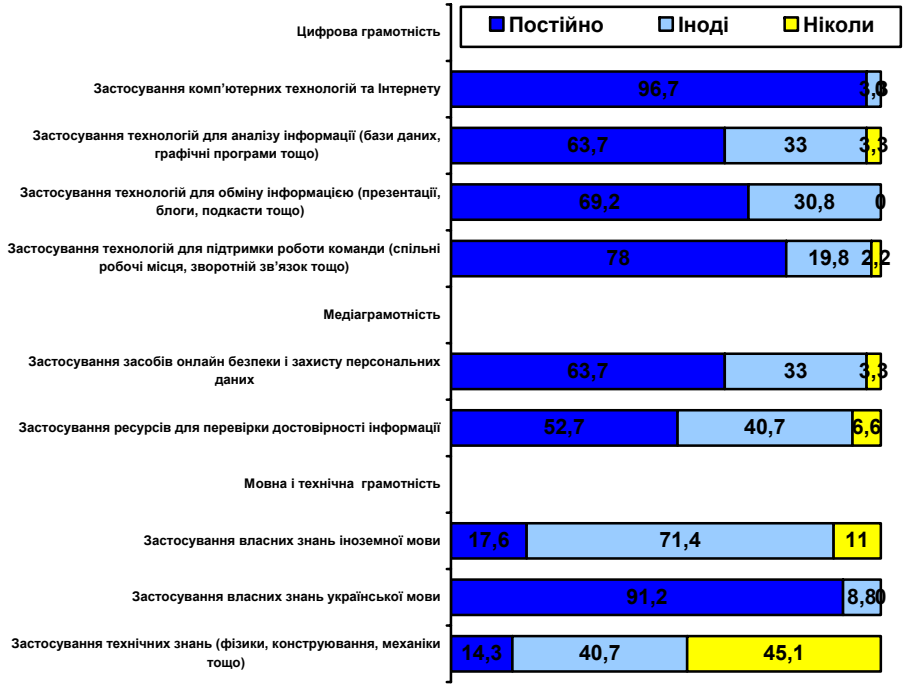


Рис. 2.8. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі навички грамотності?», *%*

Серед дій, які включені до **медіаграмотності**, 63,7% роботодавців зазначили, що їхнім працівникам постійно потрібно використовувати *засоби онлайн безпеки і захисту персональних даних* (33% – іноді). Крім того більше, ніж половина опитаних роботодавців (52,7%) бачить необхідність у постійному *застосуванні ресурсів для перевірки достовірності інформації* (40,7% – іноді) (рис. 2.8).

Навички мовної і технічної грамотності. 91,2% роботодавців вказали, що їхнім працівникам постійно потрібно використовувати *знання української мови*, а найрідше – *технічні знання (фізики, конструювання, механіки тощо)* (14,3% – постійно, 40,7% – іноді, 45,1% – ніколи). Знання з *іноземної мови* працівниками постійно потребують 17,6% роботодавців і 71,4% – лише іноді (рис. 2.8).

Щодо дій, які включені до навичок **роботи в команді,** найчастіше молодь виконувала такі, як «*здатність вислухати проблеми інших людей*» (69,3% – постійно, 25,81% – іноді), а найрідше – «*створення спільного продукту, використовуючи внески кожного учасника*» (рис. 1.9).

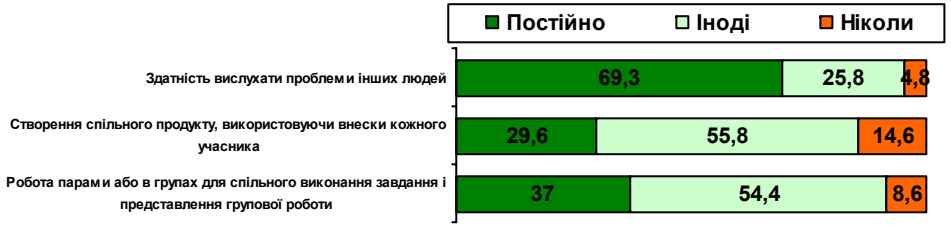


Рис. 1.9. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі навички роботи в команді?», %

Серед **навичок комунікації** найчастіше респонденти використовували такі дії, як «*активну підтримку власного кола спілкування*» (56,2% – постійно, 37,4% – іноді), а найрідше – «*представлення результатів презентацій перед аудиторією, відповіді на запитання*» (рис. 1.10).

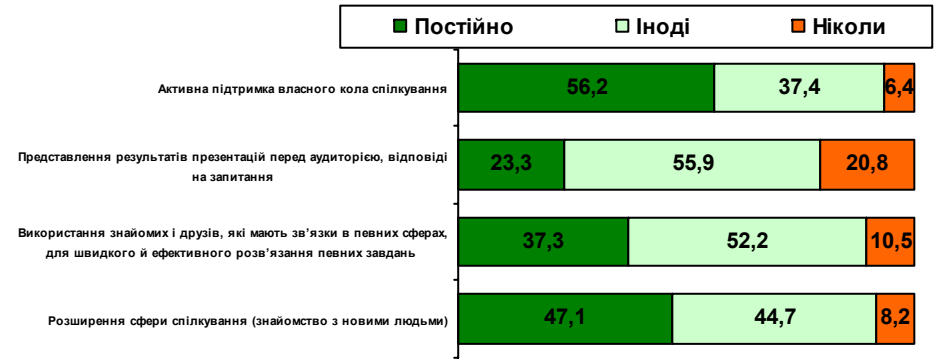


Рис. 1.10. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі навички комунікації?», %

«*Здатність вислухати проблеми інших*», що включено до навичок **роботи в команді,** є затребуваною для 74,7% роботодавців, а 24,2% – зацікавлені в таких навичках час від часу. Натомість найрідше роботодавцям потрібні навички «*роботи парами або в групах для спільного виконання завдань і представлення групової роботи*» (рис.2.9).

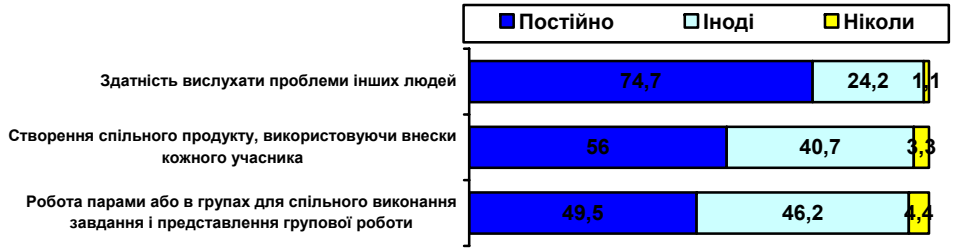


Рис. 2.9. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі навички роботи в команді?», %

Роботодавцям найбільш потрібно щоб працівники виконували такі дії, що включені до **навичок комунікації,** як «*розширення сфери спілкування*» (72,5% – постійно, 25,4% – іноді) і «*активна підтримка власного кола спілкування*» (69,2% – постійно, 29,7% – іноді). Лише половина опитаних роботодавців постійно вимагають від правників *навичок презентації перед аудиторією* (рис. 2. 10).

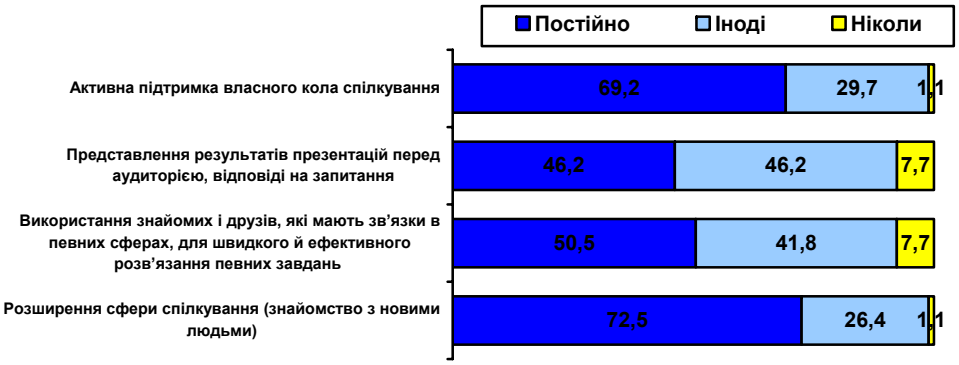


Рис. 2.10. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі навички комунікації?», %

Серед дій, які включені до **навичок емоційного інтелекту,** найчастіше опитані використовували «*контроль власних емоцій*» (56,9% – постійно, 39,1% – іноді), а найрідше – *«тримання інших на емоційній дистанції»* (рис. 1.11).

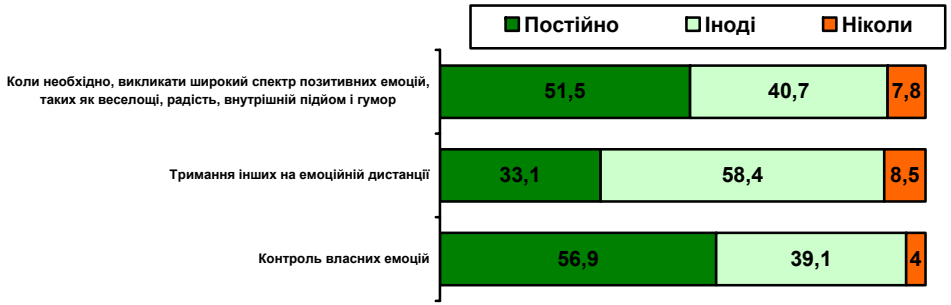


Рис. 1.11. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі навички емоційного інтелекту?», *%*

Щодо **особистісних навичок,** то найчастіше молодь використовували навички, які входять до групи «*продуктивність*» (71,9% опитаних постійно користувалися хоча б однією зі здібностей, які входять в цю групу) і «*гнучкість*» (71,7%). Тоді як для групи «*ініціативність*» цей показник дорівнював 62,0%.

Серед дій, які включені до навички **«гнучкість»,** найчастіше респонденти застосовували «*легке включення в різноманітні ситуації, завдання*» (47,6% – постійно, 46,9% – іноді), тоді як найрідше – «*відхилялися від планів за необхідністю, адаптуються до мінливих обставин*» (рис. 1.12).

Що стосується **продуктивності**, то майже половина опитаних зазначили, що постійно використовували «*контроль власного прогресу в досягненні складного завдання*» (47,4%), «*певні критерії для оцінки якості роботи*» (43,6%), а також *планували виконання будь-якої роботи за певний проміжок часу* (44,9%). І лише кожен десятий ніколи не користувався будь-якими із зазначених дій, які стосуються навички «продуктивність» (рис. 1.12).

Серед дій, які включені до **навичок емоційного інтелекту,** на думку роботодавців, їхнім працівникам постійно потрібно *контролювати власні емоції* (82,4%), найрідше – *тримати інших на емоційній дистанції* (рис. 2.11).

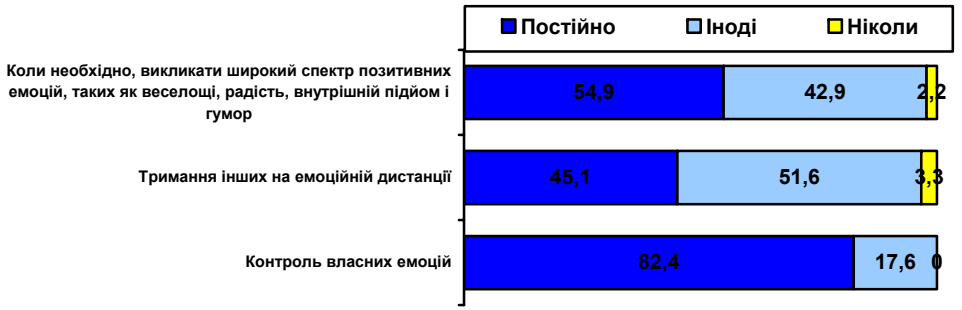


Рис. 2.11. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі навички емоційного інтелекту?», *%*

Серед **особистісних навичок** працівників найціннішими для роботодавців є дії, які входять до групи «*продуктивність*» (92,3% – потрібні хоча б дві дії постійно) і «*гнучкість*» (92,3%). Тоді як для групи «*ініціативність*» цей показник становить 74,8%.

Такі дії, що включені до навички **«гнучкість»**, як «*легке включення в різноманітні ситуації, завдання*» та «*успішне досягнення та/або виконання поставлених цілей і завдань*» постійно потрібні працівниками переважної більшості опитаних роботодавців (відповідно 78,0% і 85,7%), тоді як «*відхилення від планів за необхідністю*» – потребувала значно менша частка опитаних (рис. 2.12).

Щодо **продуктивності**, то половина опитаних роботодавців зазначили, що їхні молоді працівники повинні постійно здійснювати «*контроль власного прогресу в досягненні складного завдання*» (78,0%), застосовувати «*певні критерії для оцінки якості роботи*» (67,0%), а також *планувати виконання будь-якої роботи за певний проміжок часу* (84,6%) (рис. 2.12).

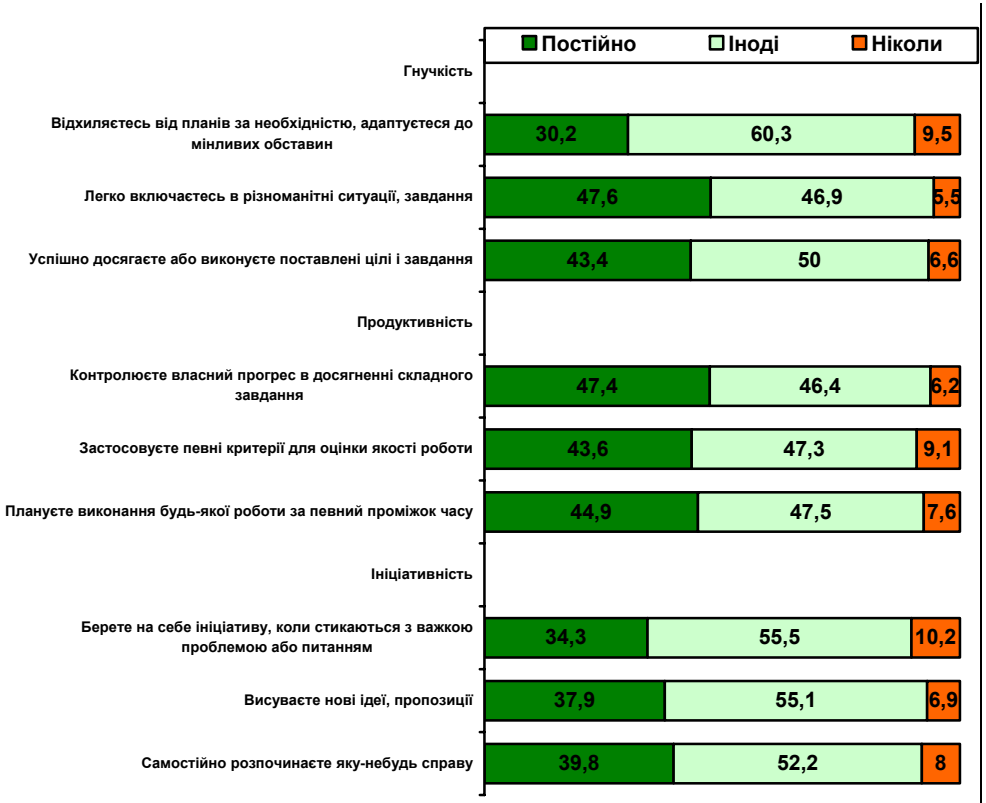


Рис. 1.12. Розподіл відповідей на запитання «Як часто ви використовуєте такі особистісні навички?», *%*

Серед дій, які включені до навички **«ініціативність»,** найчастіше опитана молодь «*висувала нові ідеї, пропозиції*» (37,9% – постійно, 55,1% – іноді), а найрідше – «*брала на себе ініціативу, коли стикалася з важкою проблемою або питанням*» (рис. 1.12).

Активне користування навичками XXI століття. Нами було виділено тих, хто постійно використовував хоча б дві дії, які віднесено до певної навички. Це дало змогу виявити навички, які найбільш активно використовували респонденти, що свідчить про потребу і

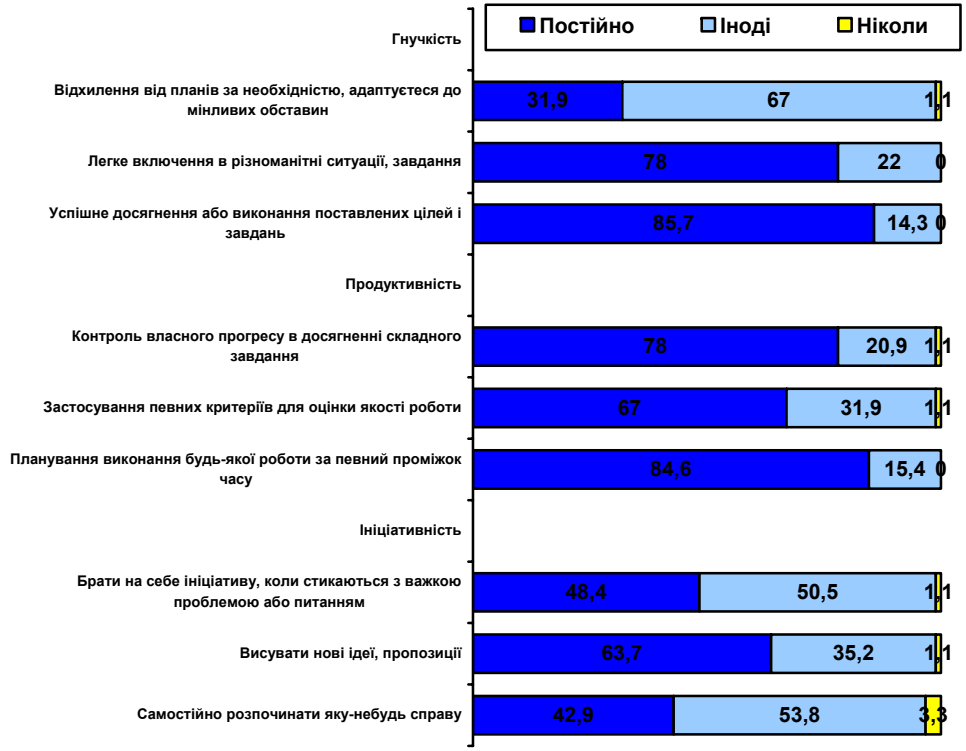


Рис. 2.12. Розподіл відповідей на запитання «Як часто працівникам вашої організації/установи/закладу потрібні такі особистісні навички?», *%*

Серед дій, які включені до навички **«ініціативність»,** опитані роботодавці зазначили, що найчастіше їхні працівники мають «*висувати нові ідеї і пропозиції*» (63,9% – постійно, 35,2% – іноді), а дещо рідше – «*брати на себе ініціативу, коли стикаються з важкою проблемою або питанням*», та «*самостійно розпочинати будь-яку справу*» (рис. 2.12).

Для виділення ***найпотрібніших роботодавцям навичок XXI століття*** у кожній групі навичок було виділено принаймні по дві дії, якими мають володіти працівники. Так, найбільш затребуваними для роботодавців виявилися навички *навички критичного мислення* (92,3%

корисність цих навичок для молоді. Так, найбільш активно опитана молодь використовувала навички *цифрової грамотності* (60,9% респондентів зазначили, що постійно їх використовували) і *комунікативні навички* (51,6%). Найрідше використовували респонденти навички *мовної і технічної грамотності* (22,7% опитаних зазначили, що постійно користувалися ними), *критичного мислення* (31,1%) і *медіаграмотності* (31,7%).

Лише третина опитаної молоді постійно використовувала *творчі і креатині навички* (33,2%) та *ініціативність* (34,7%). Частота використання інших навичок коливалась в межах 39–46% (рис. 1.13).

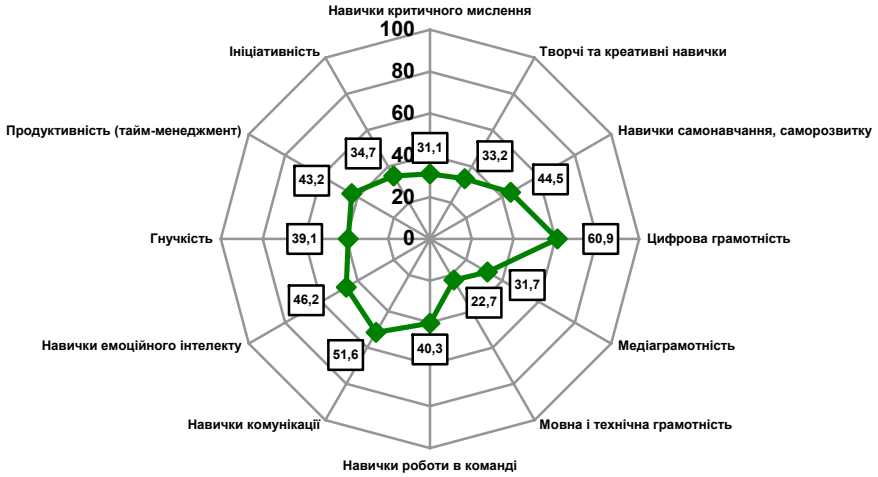


Рис. 1.13. Розподіл навичок XXI століття, якими постійно користується молодь, *% тих, хто постійно застосовує хоча б дві з трьох дії, які відносяться до зазначеної навички*

Порівняння частки тих, хто постійно застосовував хоча б дві з трьох дій, які входять до певної навички, демонструє невідповідність потреб молоді у навичках, володіння ними і постійного користування. Крива навичок, які зазначені молоддю як потрібні в XXI столітті, більш-менш співпадає з кривою навичок, якими володіли респонденти, опитаних зазначили, що їхнім працівникам постійно потрібно виконувати дії, які включені до цієї групи навичок), навички *самонавчання* (93,4%), *гнучкість* (92,3%) і *продуктивність* (92,3%). Найрідше роботодавцям потрібні навички *мовної і технічної грамотності* (51,6%) (рис. 2.13).

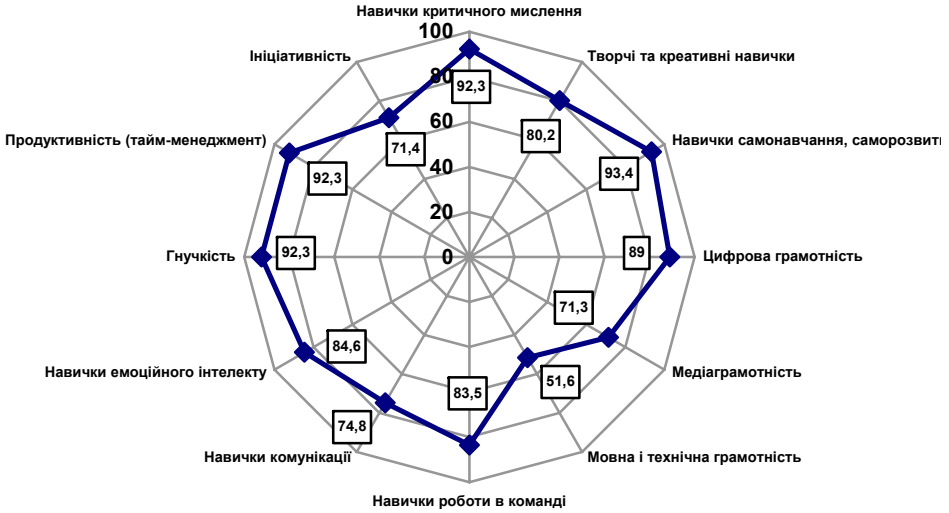


Рис. 2.13. Розподіл навичок XXI століття, які постійно необхідні роботодавцям, *% тих, хто постійно застосовує хоча б дві з трьох дії, які входять до зазначеної навички*

Порівняння частки роботодавців, працівникам яких постійно необхідні хоча б дві дії, які віднесено до певної навички, які потрібні у XXI столітті, та навичок, якими володіє молодь, демонструє значний розрив між цими показниками.

Крива навичок, які зазначені опитаними роботодавцями як потрібні в XXI столітті, заходиться ближче до кривої навичок, якими мають володіти їхні працівники. Істотна розбіжність між цими двома кривими спостерігається щодо навичок *саморозвитку/самонавчання* (93,4% – постійно використовують, 25,4% – потрібні), *медіаграмотності* (відповідно 89,0% і 56,0%), *емоційного інтелекту* (відповідно 84,6% і

проте остання є більш наближеною до нуля, що свідчить про неналежний рівень, на думку опитаної молоді, у них переважної більшості навичок. Натомість крива навичок, якими постійно користувалися респонденти, має іншу траєкторію. Наприклад, навички *медіаграмотності* (60,9% – постійно користувалися, 18,9% – володіли, 25,4% – потрібні) і *продуктивності* (відповідно 43,2%, 21,3% і 38,3%) респонденти частіше використовували, ніж визнають потребу цих навичок в XXI столітті і рівень володіння ними. Це свідчить про те, що молодь недооцінює власний рівень володіння цими навичками.

Майже аналогічна ситуація спостерігається щодо таких навичок, як *цифрова грамотність*, *комунікативність, емоційний інтелект* та *гнучкість (адаптивність)*. Вочевидь, що опитана молодь використовує ці навички більшою мірою, ніж зазначений рівень володіння ними (рис. 1.14). А отже, це також є свідченням заниженої самооцінки.

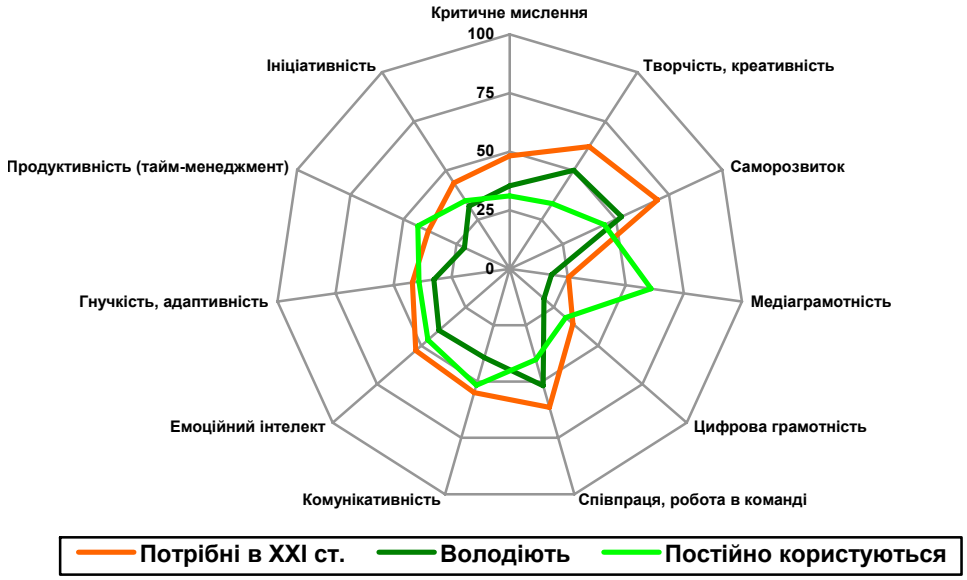


Рис. 1.14. Порівняння навичок XXI століття, які потрібні, якими володіє і якими постійно користується молодь, %

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

50,5%), *гнучкості* (відповідно 92,0% і 53,8%) і *продуктивності* (відповідно 92,0% і 53,8%).

Загалом, найбільш затребуваними для роботодавців (ті що постійно потрібні у т.ч. й у XXI столітті) є *навички критичного мислення*, *роботи в команді*, *комунікативність* та *ініціативність* (рис. 2.14).

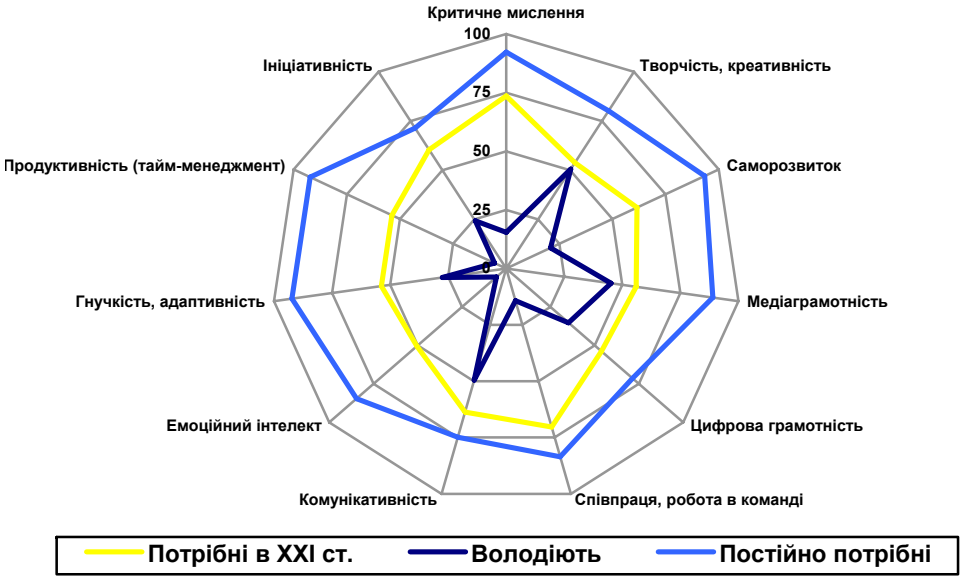


Рис. 2.14. Порівняння навичок XXI століття, які потрібні, якими володіє, на думку роботодавців, молодь і які постійно використовуються працівникам, %

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

Отже, на думку роботодавців, молодь має дуже низький рівень володіння навичками XXI століття. Натомість рівень потрібних у XXI столітті навичок, на думку роботодавців, залишається значно нижчим, ніж ці навички постійно потрібні їхнім працівникам під час роботи.

Що стосується навичок *творчість (креативність), саморозвиток, співпраця (робота в команді)* та *критичне мислення*, то ці навички використовуються молоддю значно менше, ніж опитані зазначили про власний рівень володіння ними і потребу в них для молоді в XXI столітті (рис. 1.14). Тобто ці навички використовуються респондентами не повною мірою.

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА РІВНЯ ВОЛОДІННЯ НАВИЧКАМИ XXI СТОЛІТТЯ

Методологія розрахунку. Для розрахунку використано інформацію про 36 видів дій, які відповідають визначенню певної навички. Кожна навичка включала три відповідні для неї дії. Деякі навички, для більш точного визначення володіння ними, були представлені у вигляді чотирьох дій. Наприклад, навичка «цифрова грамотність» включала такі дії, як:

- застосування комп'ютерних технологій та інтернету;
- застосування технологій для аналізу інформації (наприклад, бази даних, електронні таблиці, графічні програми тощо);
- застосування технологій для обміну інформацією (наприклад, мультимедійні презентації, програмне забезпечення для презентацій, блоги, підкасти тощо);
- застосування технологій для підтримки роботи команди або співпраці (наприклад, спільні робочі місця, обмін електронною поштою, надання та отримання зворотного зв'язку тощо).

Так само навичка «комунікативність» включала чотири дії.

Ці 36 дій утворили 12 навичок, які об'єднано у чотири групи навичок: *навчальні навички*, *навички грамотності*, *соціальні навички* і *особистісні навички*.

Розрахунок проводився в два етапи: на першому – оцінювався рівень володіння кожною навичкою в певній групі, на другому – формувалась інтегральна оцінка кожної з чотирьох груп навичок.

1-й етап. ***Рівень володіння навичкою в кожній окремій групі*** оцінювався за трьохбальною шкалою:

- «*вище базового*» – усі дії виконуються постійно та/або хоча б одна дія іноді;
- «*базовий*» – усі дії виконуються іноді та/або хоча б одна дія постійно;
- «*низький*» – дії ніколи не виконуються та/або одна або дві дії хоча б іноді.

2-й етап. ***Інтегральна оцінка*** сформована в кожній з чотирьох груп навичок виходячи з такої шкали:

- «*вище базового рівня*» – наявність усіх навичок на рівні «вище базового»;
- «*базовий рівень*» – наявність навичок у всіх групах за умови, що хоча б одна навичка в групі має рівень володіння навичкою – «базовий». Також до цього критерію включено навички, якщо вони усі мають «базовий» рівень;
- «*низький рівень*» – наявність хоча б однієї навички, яка має рівень володіння – «низький»;
- «*навички відсутні*» – низький рівень навичок у всій групі.

МОЛОДЬ

1-й етап. Розрахунок ***рівня володіння*** **навчальними навичками** виявив, що найкраще молодь володіє навичками *самонавчання і саморозвитку*. Так, 42,4% опитаних мають рівень володіння «вище базового», а 49,3% – «базовий». Виявлено, що рівень володіння такими навичками, як *критичне мислення* і *креативність* у понад половини опитаної молоді знаходиться на «базовому» рівні (рис. 1.15).

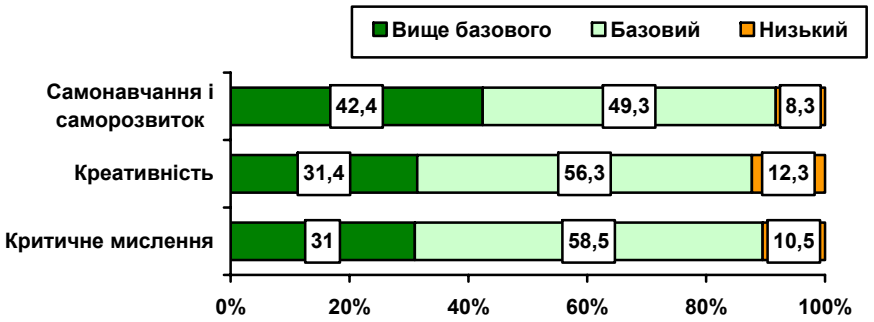


Рис. 1.15. Рівень володіння начальними навичками, %

Що стосується **навичок грамотності**, то найкраще молодь володіє навичками *цифрової грамотності* – 50,7% опитаних має рівень володіння цією навичкою «вище базового», 45,6% – «базовий». Найнижчий рівень володіння серед молоді має навички *мовної і технічною грамотності*, що пов'язано з низьким застосування технічних знань з фізики, конструювання, механіки (32,1 % – ніколи не використовували) та власних знань з іноземної мови (18,6% – ніколи не використовували). Рівень володіння молоддю навичками медіаграмотності знаходиться на середньому рівні – 57,8% опитаних мають «базовий» рівень володіння цією навичкою (рис. 1.16).

РОБОТОДАВЦІ

1-й етап. Розрахунок ***рівня володіння*** **навчальними навичками**, який потрібен працівникам, виявив, що найчастіше, на думку роботодавців, їхні працівники мають застосовувати навички *самонавчання і саморозвитку*. Так, 82,4% опитаних роботодавців зазначили, що їхнім працівниками потрібний рівень «вище базового», а 17,6% – «базовий». Щодо «*критичного мислення*» і «*креативності*», то потребу у рівні «вище базового» визнали понад половина опитаних. Тоді як для третини опитаних цієї категорії достатньо «базового» рівня (рис. 2.15).

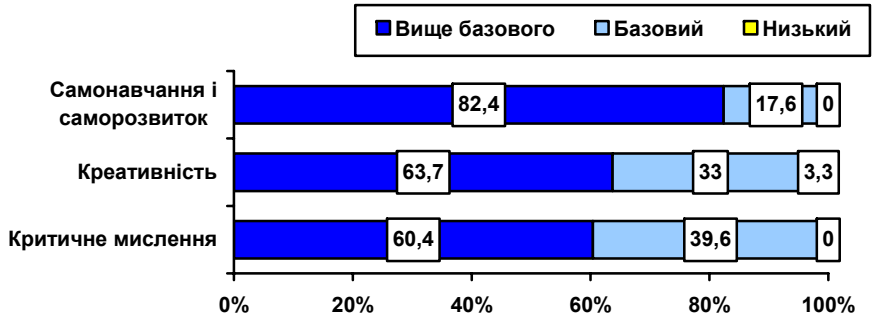


Рис. 2.15. Рівень володіння начальними навичками, який потрібен працівниками, %

Серед **навичок грамотності** найбільш затребуваними серед роботодавців є навички *цифрової грамотності*. Переважна більшість опитаних (89,0%) воліли аби рівень володіння цими навичками у їхніх працівників був «вище базового».

Для більше, ніж половини опитаних роботодавців, для навичок *мовної, технічної та медіа грамотності д*остатньо «базового» рівня володіння (69,2% та 50,5% відповідно) (рис. 2.16).

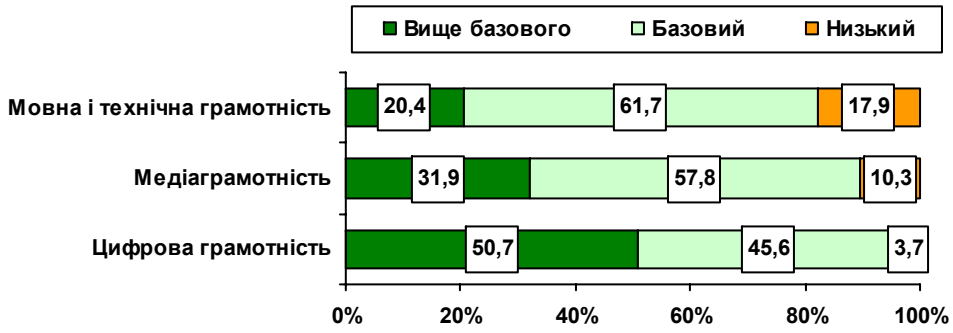


Рис. 1.16. Рівень володіння навичками грамотності, %

Понад половини опитаної молоді має «базовий» рівень володіння **соціальними навичками,** до складу яких входить *робота в команді* (51,7%), *комунікативність* (50,5%) та *емоційний інтелект* (50,7%). Трохи менше половини опитаних мають рівень володіння цими навичками «вище базового». Лише 9% респондентів мають «низький» рівень володіння навичкою роботи в команді, тобто майже ніколи не застосовують її (рис. 1.17).

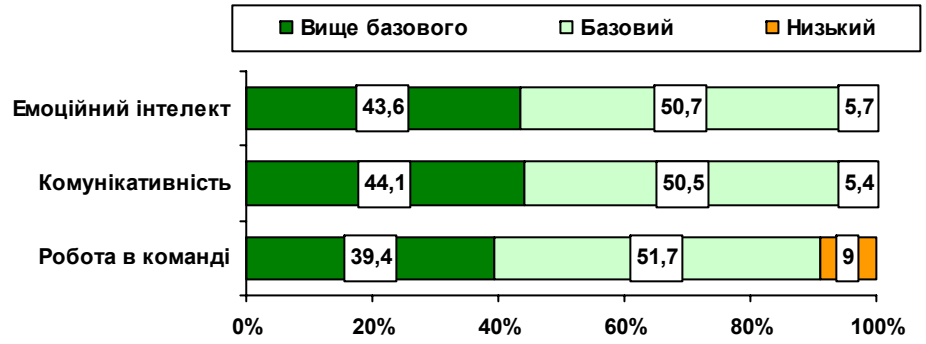


Рис. 1.17. Рівень володіння соціальними навичками, %

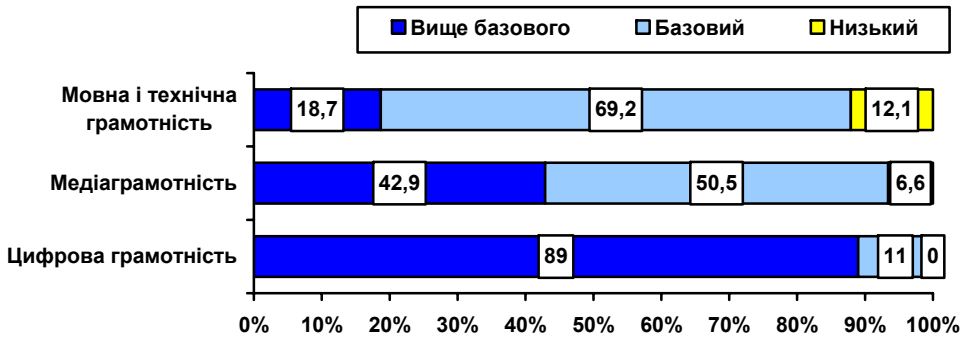


Рис. 2.16. Рівень володіння навичками грамотності, який потрібен працівниками, %

Соціальні навички. На думку роботодавців, їхнім працівниками потрібно володіти соціальними навичками на рівні «вище базового». Так, найбільш розвинутими у працівників мають бути навички *комунікативності* (74,7% – рівень «вище базового»; 23,1% – рівень «базовий»), трохи нижчий рівень потреби у навичках *емоційного інтелекту* (62,6% – рівень «вище базового»; 34,1% – рівень «базовий») і *роботи в команді* (60,4% – рівень «вище базового»; 36,3% – рівень «базовий») (рис. 2.17).

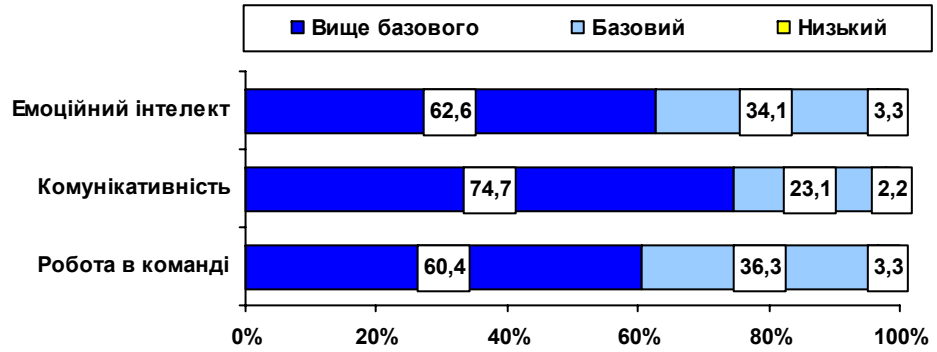


Рис. 2.17. Рівень володіння соціальними навичками, який потрібен працівниками, %

Щодо **особистісних навичок**, то рівень володіння ними молоді також досить високий. Майже половина опитаних мають «базовий» рівень володіння цими навичками: 54,1% – «*ініціативність*», 47,5% – «*продуктивність*», 55,8% – «*гнучкість*». Рівень володіння навичкою «*продуктивність*» на рівні «вище базового» мають 43% опитаних молодих людей, тоді як навички *ініціативність* і *гнучкість* – лише третина респондентів (рис. 1.18).

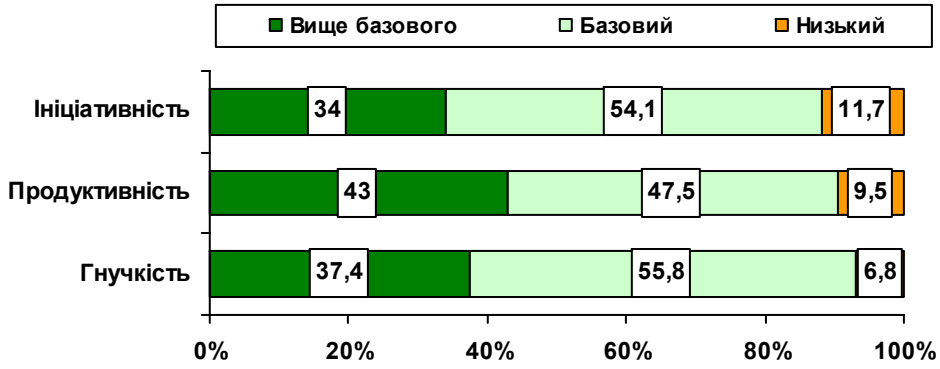


Рис. 1.18. Рівень володіння особистісними навичками, %

2-й етап. Розрахунок ***інтегральної оцінки*** по кожній з чотирьох груп навичок свідчить, що молодь має «базовий» рівень володіння усіма групами навичок. Проте респонденти найкраще володіють соціальними навичками (18,1% – мають рівень володіння «вище базового», 66,2% – «базовий»), трохи гірше – особистісними навичками (16,1% – мають рівень володіння «вище базового», 63,8% – «базовий»). Загалом усі чотири групи навичок серед молоді мають «базовий» рівень володіння (рис. 1.19).

Молодь володіє навчальними навичками дещо на нижчому рівні, ніж соціальними та особистісними (21,2% опитаних мають рівень володіння навичкою на рівні «нижче базового», а 0,9% – не мають таких навичок) (рис. 1.19).

Щодо **особистісних навичок**, то роботодавці заявили про потребу у високому рівні володіння працівниками цими навичками. Так, найбільш розвинутими у працівників мають бути *продуктивність* (75,8% – рівень «вище базового»; 22,0% – рівень «базовий») і *гнучкість* (73,6% – рівень «вище базового»; 26,4% – рівень «базовий»), трохи менше – *ініціативність* (рис. 2.18).

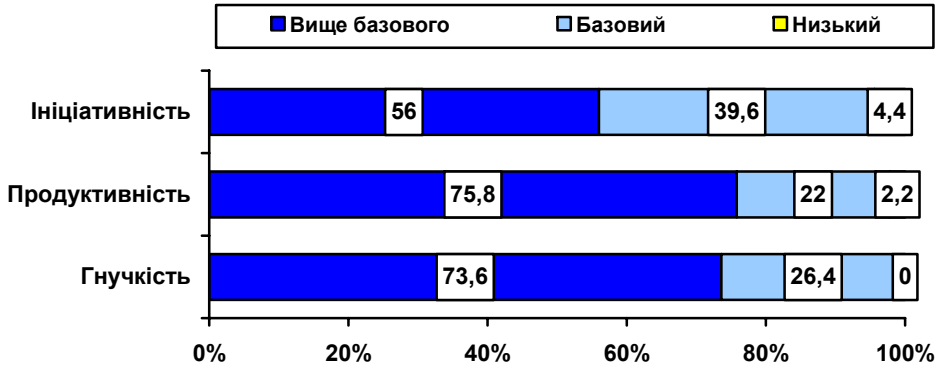


Рис. 2.18. Рівень володіння особистісними навичками, який потрібен працівникам, %

2-й етап. Розрахунок ***інтегральної оцінки*** по кожній з чотирьох груп навичок демонструє, що, на думку роботодавців, їхні працівники передовсім мають володіти соціальними (38,5% – повинні мати рівень володіння «вище базового», 53,8% – «базовий») і особистісними навичками (відповідно 39,6% і 53,8%). Також досить високий рівень володіння потрібен роботодавцям щодо навчальних навичок (36,3% – повинні мати рівень володіння «вище базового», 60,4% – «базовий»). Загалом усіма чотирма групами навичок, на думку роботодавців, їхні працівники мають володіти на «базовому» рівні (рис. 2.19).

Щодо навичок грамотності, то роботодавці мають трохи нижчий рівень вимог щодо володіння їхніми працівниками, порівняно з соціальними і особистісними навичками (рис. 2.19).

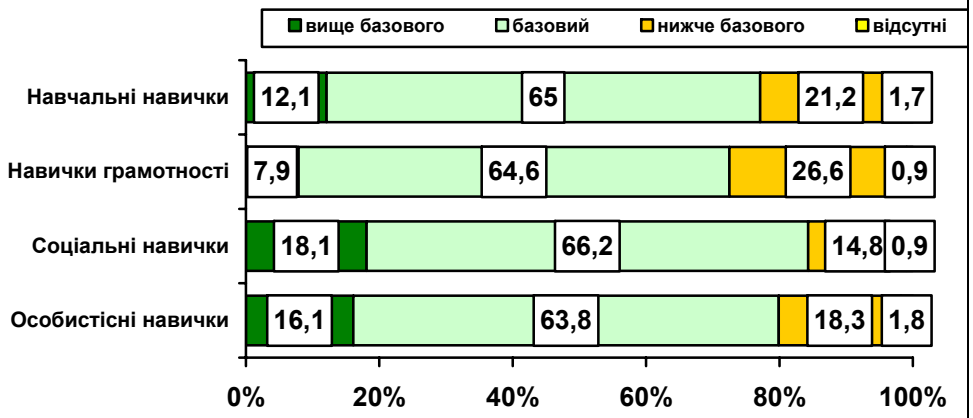


Рис. 1.19. Інтегральна оцінка рівня володіння навичками, %

Розрахунок середнього значення та дисперсії рівня володіння молоддю навичками XXI століття дав змогу визначити рейтинг навичок:

1) цифрова грамотність;
2) комунікативність;
3) емоційний інтелект;
4) саморозвиток;
5) продуктивність.

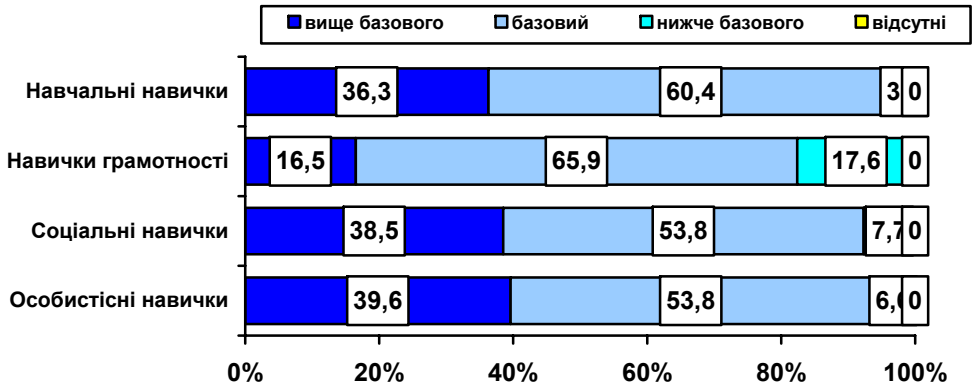


Рис. 2.19. Інтегральна оцінка рівня володіння навичками, який потрібен роботодавцям, %

Розрахунок середнього значення та дисперсії рівня володіння молодими працівниками навичками XXI століття, на думку роботодавців, визначив рейтинг навичок:

1) цифрова грамотність;
2) саморозвиток;
3) гнучкість;
4) продуктивність;
5) комунікативність.

МОЛОДЬ

Для розвитку власних навичок найчастіше молодь *переглядає відео* (75,7% від усіх опитаних), *використовує навички, які хоче розвинути, на практиці* (57,3%), *слухає лекції* (47,2%) та *вивчає навчальні матеріали і посібники* (45,7%), менш за все – *працюють з інтерактивними програмами і засобами, розв'язують ситуативні завдання та застосовують рольові ігри та моделювання* (табл. 1.2).

Таблиця. 1.2. Розподіл відповідей на запитання «Яким чином ви розвиваєте власні навички?», %

Переглядаю відео	75,7
Використовую навички на практиці	57,3
Слухаю лекції (у тому числі з елементами презентації)	47,2
Вивчаю навчальні матеріали і посібники	45,7
Працюю з інтерактивними програмами і засобами	27,0
Розв'язую ситуативні завдання	26,6
Виконую функції наставника	23,8
Демонструю, презентую	21,2
Навчаю інших	17,6
Застосовую рольові ігри та моделювання	15,9
Керую практичною діяльністю інших співробітників	14,5
Ніяк	*0,2*

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

Також деякі опитані для того аби удосконалити чи закріпити на практиці власні навички проводять навчання інших, займаються наставництвом та керують практичною діяльністю інших.

РОБОТОДАВЦІ

Роботодавці, для розвитку навичок їхніх працівників, найчастіше *використовують навички, які хочуть розвинути, на практиці* (75,8% від усіх опитаних), *проводять лекції, семінари, тренінги* (75,8%), *обговорюють певні питання на засіданнях, робочих групах* (73,6%), менш за все – *керують практичною діяльністю співробітників, працюють з інтерактивними програмами і засобами та застосовують рольові ігри та моделювання* (табл. 2.2).

Таблиця. 2.2. Розподіл відповідей на запитання «Яким чином ви розвиваєте навички ваших співробітників?», %

Використання навичок на практиці	75,8
Лекції, семінари, тренінги (у тому числі з елементами презентації)	75,8
Обговорення певних питань на засіданнях, робочих групах тощо	73,6
Демонстрації, презентації	52,7
Проведення навчання співробітників	52,7
Наставництво	48,4
Перегляд відео	47,3
Вивчення навчальних матеріалів і посібників	41,8
Розв'язування ситуативних завдань	31,9
Керівництво практичною діяльністю інших співробітників	29,7
Робота з інтерактивними програмами і засобами	28,6
Застосування рольових ігор і моделювання	15,4
Інше	*1,1*

Примітка: сума відповідей перевищує 100%, оскільки респонденти могли вибрати декілька варіантів відповідей.

Також деякі роботодавці, які брали участь в опитуванні, для оволодіння працівниками їхніх організацій практичними навичками проводять навчання співробітників, застосовують наставництво, організують перегляд відео та вивчення різних матеріалів і керують практикою.

ВИСНОВКИ

Найпотрібнішими у XXI столітті, на думку ***молоді***, є навички *саморозвитку*, *творчість/креативність* і *навички роботи в команді*, а, на думку ***роботодавців***, – навички *критичного мислення*, навички *роботи в команді* та *комунікативність*. Найменш затребуваними, на думку ***молоді***, є *тайм-менеджмент*, *цифрова грамотність* і *медіаграмотність*, а, на думку ***роботодавців***, – *креативність*, *комунікативність* і *цифрова грамотність*.

Серед **навичок, якими найкраще володіє молодь**, власне ***молодь*** вказала навички *саморозвитку*, *творчість/креативність* і *навички роботи в команді*. Ці ж навички вони вважають найпотрібнішими у XXI столітті. Така ж тенденція спостерігається з оцінкою навичок, якими молодь володіє найгірше (*тайм-менеджмент, цифрова грамотність, медіаграмотність*). Опитані ***роботодавці*** вважають, що молодь найкраще володіє навичками *креативності*, *комунікативності* і *цифрової грамотності*, а найгірше – навичками *продуктивності та емоційного інтелекту*.

Активне використання навичок XXI століття. Опитана ***молодь*** найактивніше користувалася навичками *цифрової грамотності* і *комунікативності*, найрідше – *навичками мовної і технічної грамотності, критичного мислення і медіаграмотності*. На думку ***роботодавців***, найактивніше для роботи потрібно використовувати навички *критичного мислення, навички самонавчання, гнучкість і продуктивність*, найменш активно – *навички мовної і технічної грамотності* та *ініціативність*.

Розрахунок **рівня володіння навичками XXI століття** виявив, що найвищий рівень володіння серед ***молоді*** у групі *навчальних навичок* мали навички самонавчання і саморозвитку (42,4% – «вище базового», 49,3% – «базовий»); у групі *навички грамотності* – цифрова грамотності (50,7% – «вище базового», 45,6% – «базовий»); у групі *соціальні навички* – робота в команді (43,6% – «вище базового», 51,7% – «базовий») і комунікативність (44,1% – «вище базового», 50,5% – «базовий»); у групі *особистісних навичок* – продуктивність (43,0% – «вище базового», 47,5% – «базовий») і гнучкість (37,4% – «вище базового», 55,8% – «базовий»).

Що стосується рівня володіння навичками XXI століття працівниками, на думку ***роботодавців***, найвищий рівень у групі *навчальних навичок* мають навички самонавчання і саморозвитку (82,4% – «вище базового», 17,6% – «базовий»); у групі *навички грамотності* – цифрова грамотність (89,7% – «вище базового», 11,0% – «базовий»); у групі *соціальні навички* – комунікативність (74,7% – «вище базового», 23,1% – «базовий»); у групі *особистісних навичок* – продуктивність (75,8% – «вище базового», 22,0% – «базовий») і гнучкість (73,6% – «вище базового», 26,4% – «базовий»). Отже, рівень володіння навичками серед молоді, за оцінкою молоді, за структурою співпадає з рівнем володіння навичками працівниками, за оцінкою роботодавців.

Розрахунок інтегральної оцінки по кожній з чотирьох груп навичок свідчить, що, на думку молоді, ***молодь*** найкраще володіє соціальними навичками (18,1% – «вище базового», 66,2% – «базовий»), трохи гірше – особистісними навичками (16,1% – «вище базового», 63,8% – «базовий»). На думку опитаних ***роботодавців***, їхні працівники найкраще мають володіти соціальними (38,5% – «вище базового», 53,8% – «базовий») і особистісними навичками (відповідно 39,6% і 53,8%). Також роботодавці потребують досить високий рівень володіння їхніми працівниками навчальними навичками. Загалом володіння усіма чотирма групами навичок серед молоді і працівників має бути на «базовому» рівні.

Для розвитку навичок XXI століття ***молодь*** переважно переглядає відео, використовує навички, які хоче розвинути, на практиці, слухає лекції та вивчає навчальні матеріали і посібники, а ***роботодавці*** для розвитку навичок їхніх працівників переважно використовують навички на практиці, проводять лекції, семінари, тренінги, обговорюють певні питання на засіданнях, робочих групах.