

DOI [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28\(57\)-136-153](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28(57)-136-153)

УДК 378.011.2-027.242:001.4

Чаусов Іван Анатолійович,

здобувач ступеня доктора філософії

зі спеціальності 053 – Психологія

кафедри психології та особистісного розвитку

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Київ, Україна.

chausov218@gmail.com

Брюховецька Олександра Вікторівна,

доктор психологічних наук, професор,

професор кафедри психології та особистісного розвитку

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>

ciparisab011@gmail.com

ВИЗНАЧЕННЯ І ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «SOFT-SKILLS» МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Анотація. У сучасну епоху інформатизації суспільства основною конкурентною перевагою є наявність у майбутніх фахівців саме «м'яких» навичок («soft skills»). У статті розкривається сутність «soft skills» як уніфікованих, які з урахуванням особистих якостей людини визначають його здатність вирішувати складні завдання, включаючи прийняття рішень, управління людьми та особистим розвитком, ведення переговорів, тайм-менеджмент, лідерство, командну та комунікативну діяльність та ін. Підкреслюється універсальний характер «soft skills», їх надпредметність і надпрофесійність, застосовність в будь-якій професії і в повсякденному житті. Проаналізовано визначення поняття «soft skills» у зарубіжній і українській науковій літературі. З'ясовано, що всі існуючі визначення поняття частково взаємопов'язані та взаємозалежні, а деякі з них тісно переплітаються один з одним. Розглянуто структуру «soft skills», наголошено, що сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує. Виділено основні ознаки «soft skills»: нетехнічні компетенції; відносяться до сукупності рис особистості; складно виміряти, оцінка найчастіше є суб'єктивною; дозволяють досягти успіху на своєму робочому місці; не є обов'язковими, але визначають у поєднанні зі спеціальними навичками професіоналізм робітника; підвищують ефективність роботи; є цінними на будь-якому місці роботи; корисні

не тільки для роботи, а й для повсякденного життя також. Визначено проблеми у розвитку «soft skills» майбутніх фахівців під час навчання у закладах вищої освіти: неувага до формування надпрофесійних компетенцій під час складання навчальних програм; недостатнє залучення роботодавців до цього процесу; складності спостереження та вимірювання навичок; розбіжність очікувань роботодавців та сформованих під час навчання у закладі вищої освіти навичок та ін.

Ключові слова: «м'які» навички; гнучкі навички; «soft skills»; поняття; структура; основні ознаки «soft skills»; майбутні фахівці.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми / Statement of the problem. Сучасна система вищої освіти формує нові пріоритети з урахуванням викликів сьогодення та таких підходів до вирішення проблем, які постають перед Україною в умовах масштабних змін у світовій економіці. Зміни, що відбуваються в системі освіти на сучасному етапі, зумовлені встановленням нових освітніх орієнтирів та вимог до професійної діяльності. Ця трансформація ставить усі дисципліни, що вивчаються у закладах вищої освіти, на службу не тільки професійному, а й *особистісному розвитку* здобувачів вищої освіти. Усе активніше у сучасному освітньому просторі постають питання про розвиток у здобувачів вищої освіти «навичок XXI сторіччя».

Психологічна підготовка сьогодення має скеровувати свої зусилля на формування у майбутніх фахівців універсальних компетентностей сучасного змісту, щоб складова освітня компонента процесуального характеру переходила на складову результативного характеру спрямованого на різногранні способи та форми практичної діяльності. У сучасну епоху інформатизації суспільства основною конкурентною перевагою є наявність у майбутніх фахівців саме «м'яких» навичок («soft skills»). Концепція «soft skills» за останні 20 років стала невід'ємною складовою світового ринку праці у найрізноманітніших сферах економіки та суспільства. Незалежно від професійної кваліфікації сучасні фахівці повинні вирізнятися високим коефіцієнтом «soft skills», що забезпечують 85% кар'єрного успіху сьогодення. Уміння працювати в команді, робота в умовах невизначеності, клієнтоорієнтованість, міжгалузєва комунікація, відповідальність, витривалість, здібність переконувати або йти на компроміс – перелік цих «м'яких навичок» сьогодні включає майже кожне оголошення про вакансію. Таким чином, потрібно бути володарем соціальних якостей, які прийнято називати *універсальними компетенціями*, які допомагають знаходити

оптимальні зважені рішення в широкому спектрі щоденних професійних завдань. Високий рівень розвитку «soft skills» сприймається роботодавцями як предиктор успішності в професійній діяльності випускників.

У західних країнах вже досить давно вивчаються питання та стратегії формування «soft skills» у різних категорій населення. Рекомендації щодо формування «soft skills» в системі вищої освіти з'явилися у світовій практиці ще в 1950-ті рр. минулого століття [6], [8], [10].

Проведений аналіз сучасних зарубіжних та українських наукових публікацій виявив розбіжність між тими навичками, що цілеспрямовано формуються в закладах вищої освіти, та тими, які насправді затребувані на практиці. Зроблений аналіз виявив спільність розв'язуваних вченими різних країн проблем у галузі «soft skills» і пропонованих шляхів їх подолання. До найактуальніших проблем належать:

- неувага до формування надпрофесійних компетенцій під час складання навчальних програм;
- недостатнє залучення роботодавців до цього процесу;
- складності спостереження та вимірювання навичок;
- розбіжність очікувань роботодавців та сформованих під час навчання у закладі вищої освіти навичок та ін. [3], [5], [8].

Дослідження зарубіжних науковців підтверджують думку роботодавців щодо необхідності володіння soft skills і технічними фахівцями, і представниками творчих спеціальностей. Але все ж таки проблема формування гнучких навичок у здобувачів вищої освіти негуманітарних і нефілологічних профілів, представляється особливо актуальною. Є вчені, які наполягають на тому, щоб 20 % дисциплін навчального плану «технічних» напрямів були присвячені не профільним дисциплінам, а вивченню мови, розвитку комунікативних навичок, навичок управління собою, особистісного розвитку тощо. Останнім часом проблема формування «soft skills» приваблює увагу українських дослідників набагато частіше, ніж зарубіжних вчених. Зростаюча актуальність зазначеної проблематики пов'язана зі змінами, що відбуваються в системі освіти, змінами освітніх та особистих орієнтирів, вимог до професійної діяльності. Українські вчені вважають, що хоча «soft skills» вже міцно посіли своє місце серед суто професійних компетенцій, рівень їхньої сформованості рідко оцінюють під час навчання у закладах вищої освіти. У вітчизняних публікаціях обговорюються можливості корекції навчальних програм закладів вищої освіти з урахуванням думки роботодавців про випускників, які вже працевлаштувалися у їхніх компаніях [4], [6], [8].

Сучасний ринок праці вимагає сучасного професіонала, який би гнучко вмів адаптуватися у «нових» умовах будучи всебічно розвиненим, конкурентоспроможним, навіть роблячи перші самостійні кроки у фаховій діяльності. Тут окрім професійних знань, умінь виходять на фахову площину універсальні м'які навички та їх формування впродовж навчання. Такі навички нададуть здобувачеві вищої освіти можливості усебічно професійно розвиватися й знайти успішну роботу на сучасному ринку праці.

Аналіз (основних) останніх досліджень і публікацій / Analysis of (major) recent research and publications. Проблемам розвитку soft skills присвячено праці таких зарубіжних вчених, як М. Аллі, М. Армстронга, Дж. Балкар, А. Барон, Дж. Боуден, В. Брич, К. Вейнбергер, В. Верби, С. Вілсон, Р. Вуд, Ч. Вудраф, Р. Джеймс, А. Дойль, С. Доунс, П. Кун, Ф. Мартона, В. Рюег, Д. МакКлелланда, Т. Пейн, С. Сардак, Р. Тайлер та ін.

Перша публікація о формуванні «soft skills» у базах даних Web of Science з'явилася у 1993 р. У базах даних Scopus та Web of Science максимальний інтерес до завдань розвитку гнучких навичок зафіксований в останні п'ять років (29 % робіт було підготовлено у Англії, Німеччині, Іспанії, США).

Зокрема, О. Хазан (O. Hazzan) та Г. Хар-Шай (G. Har-Shai) у своїй праці ґрунтуються на припущенні, що люди, котрі залучені до процесів розроблення програмного забезпечення, заслуговують більшої уваги, а отже, їхні «soft skills» також мають бути сформовані, поза межами їх наукових та професійних навичок.

П. Мосс (P. Moss) та К. Тілі (C. Tilly) визначають «soft skills» як здібності та риси, які відносяться до особистості, їх ставлення, поведінку, а не формальні чи технічні знання. Дослідженням обраної теми займалися і українські вчені: Л. Балабанова, Т. Бучинська, М. Василькова, Н. Длугунович, О. Грішнова, О. Гура, Б. Данилишина, Г. Дугінець, І. Зайцева, Л. Іванова, Д. Ільницький, В. Євтушенко, О. Скорнякова, К. Коваль, Н. Коляда, О. Кравченко, Г. Мозгова, А. Мозгова, С. Наход, О. Повстин, М. Козяр, І. Ткачук, М. Рубцова, Н. Сосновенко, О. Сохацька, Г. Товканець, А. Тушак, Т. Чернова, Н. Федоренко та ін.

Серед вітчизняних науковців різні проблеми формування соціально-психологічних складових компетенцій фахівця досліджуються у роботах О. Коваленко, Л. Штефан, О. Морушка, Ю. Федоренка, Н. Химиці та багатьох інших. Ю. Давлетшіна, О. Чуланова трактує «soft skills» як соціально-трудова характеристику сукупності знань, умінь, навичок і мотиваційних характеристик викладача в сфері взаємодії між людьми, вміння ефективно керувати своїм часом, переконувати та вести переговори, лідерства, емоційного інтелекту, необхідних для успішного виконання роботи, які

відповідають вимогам посади та стратегічним цілям організації, це характеристика потенційної якості, що дозволяє описати практично всі елементи готовності персоналу до ефективної праці в заданій ситуації на робочому місці в трудовому колективі.

У дослідженнях О. Глазунової та Т. Волошиної описано як визначити та розвинути «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій засобами гібридного інформаційно-освітнього середовища ЗВО.

Загалом, спираючись на дослідження фахівців (О. Гура, Н. Длугунович, О. Папакіца, Н. Проскурка, О. Ткачишина та ін.), можна говорити про те, що майбутні фахівці дотичні до діяльності у сфері «людина-техніка», особливо фахівці комп'ютерних технологій, мають проблеми у розвитку комунікативних якостей, що дотичні до «soft skills». Але, оскільки комунікативна сфера дуже важлива для людини, можна говорити про певну дисгармонію особистісного розвитку. Ми знаємо, що професійний і особистісний розвиток нерозривно пов'язані, самореалізація можлива лише коли вони розвиваються гармонійно. У роботах О. Папакіци, Н. Проскурко, О. Ткачишина досліджуються окремі елементи розвитку soft skills, але ці дослідження стосуються інженерів, економістів, майбутніх фахівців з комп'ютерних технологій тощо.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета дослідження – теоретично проаналізувати основні тенденції вивчення «soft skills» і можливості їх набуття майбутніми фахівцями.

Завдання дослідження:

- розкрити зміст поняття «soft skills»;
- визначити складові «soft skills» особистості майбутнього фахівця.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ / THEORETICAL FRAMEWORK

Технологічний прогрес з кожною хвилиною вдосконалюється, а відповідно до цього освітні компетенції, які отримані впродовж навчальної діяльності в закладах вищої освіти застарівають або потребують вдосконалення. Компетентним тому вважається не той спеціаліст, який отримав вищу освіту й має диплом, а той, який вміє йти «в ногу з часом», вміє вдосконалюватися та навчатися відповідно до сучасних вимог, вміє брати відповідальність й знаходити нестандартно креативні рішення, володіє емоційним інтелектом та умінням взаємодіяти й успішно комунікувати у командній роботі. Для ефективної діяльності важливі не лише професійні навички, а й додаткові знання та вміння, які неможливо отримати в університеті: креативність, відповідальність, чемність та багато інших.

Проте вони важливі для фахової діяльності сучасного конкурентоздатного спеціаліста своєї справи, адже на сучасному ринку праці ніхто не працює поодиноці. Проведені Гарвардським університетом дослідження свідчать про те, що внесок «soft skills» у професійну успішність фахівця становить 85 %.

Сама *дефініція* «soft skills» розпочала своє життя у 60-х роках минулого століття у США, у 1971–1991 роках було проведено дослідження компетенцій з метою підбору співробітників до дипломатичної служби Держдепартаменту США. Як результат, з'явилося поняття «компетенція» та методики її оцінки. Проте з кожним роком вимоги до формування та розвитку гнучких, м'яких навичок набуває актуальності і потреби.

У своїх наукових дослідженнях сучасні вчені прагнуть якнайширше розкрити компетентність майбутніх фахівців, а також вагому частку досліджень присвячено питанню – формування навичок у майбутніх фахівців, зокрема «soft skills».

Значення «soft skills» підкреслюють і аналітики World Economic Forum, називаючи *ключові компетенції майбутнього*: вміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, креативність, управління людьми, навички координації та взаємодії, емоційний інтелект, судження та ухвалення рішень, ведення переговорів та когнітивна гнучкість. Усі зазначені компетенції належать до «soft skills» [10], [13], [17].

Контент-аналіз інформаційних ресурсів дав можливість з'ясувати, що soft skills досліджують фахівці різних напрямів:

- С. Наход – наголошує на важливості «soft skills» для фахівців професій типу «людина-людина»;
- О. Глазунова та Т. Волошина – розкриває шляхи визначення та розвитку «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій;
- О. Гура, Н. Длугунович, О. Папакиця, Н. Проскурка, О. Ткачишина – визначають необхідність формування «soft skills» у фахівців дотичних до діяльності у сфері «людина-техніка», особливо фахівців комп'ютерних технологій;
- О. Делія – висвітлює «soft skills» формування особистості фахівця у галузі управлінської діяльності та вплив м'яких навичок на професійне становлення;
- К. Коваль – обґрунтовує важливість для здобувачів вищої освіти «soft skills» для успішного формування портфоліо та проходження співбесіди при влаштуванні на роботу;
- Н. Коляда, О. Кравченко – наголошують на важливості формування «soft skills» під час навчання у закладі вищої освіти;

- Н. Кучинова досліджує розвиток креативного складника професійного мислення майбутніх маркетологів;

- Т Кожушкіна – міжособистісну взаємодію як складова частина «soft skills» студентів педагогічного коледжу [2], [3], [4], [6], [7], [8].

«Soft skills» – (англ. *м'які навички*) – це уніфіковані навички та особистісні якості, які підвищують ефективність роботи та взаємодії з іншими людьми. До таких навичок можна віднести управління особистим розвитком, вміння надати першу допомогу, уміння грамотно керувати своїм часом, вміння переконувати, навик ведення переговорів, лідерство тощо.

У багатьох контекстах «soft skills» прирівнюють до таких термінів як «employability skills» (навички для працевлаштування), «people skills» (навички спілкування з людьми), «non-professional skills» (непрофесійні навички), «key skills» (основні 32 навички), «skills for social progress» (навички для соціального розвитку), «life skills» (життєві навички). Розвивати ці навички і можна і навіть потрібно.

Згідно з Оксфордським словником, «м'які навички» – це особисті якості, які дозволяють ефективно й гармонійно взаємодіяти з іншими людьми. Ці навички важко відстежити, перевірити та наочно продемонструвати [19].

У Вікіпедії подано, що «м'які навички», будучи комплексом неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, відповідають за успішну участь у професійній діяльності, високу продуктивність і не пов'язані з конкретною сферою [1].

Слід зазначити, що всі існуючі визначення поняття частково взаємопов'язані та взаємозалежні, а деякі з них тісно переплітаються один з одним.

Аналізуючи визначення зарубіжних вчених ми виявили, що П. Мосс та К. Тіллі під «soft skills» розуміють уніфіковані навички та особистісні якості, що сприяють підвищенню ефективності роботи та взаємодії з оточуючими людьми, відносячи до цих навичок «управління особистим розвитком, уміння надати першу допомогу, грамотно керувати власним часом, переконувати, навик ведення переговорів, лідерство тощо» [14].

На думку М. Роблеса, «soft skills» – навички, набуті завдяки додатковій освіті та особистому життєвому досвіду для використання власного розвитку у професійній діяльності [17].

П. Томпсон, Д. Девіс та ін. для опису «soft skills» використовують концепцію емоційного інтелекту, що визначається «здатністю людини правильно зчитувати зовнішні умови, вловлювати те, чого потребують інші люди, знати їх сильні і слабкі сторони, не піддаватися негативу і бути привабливим для інших» [18].

У свою чергу, А. Моамед з колегами розглядають «soft skills» як «соціально-психологічні навички: комунікативні, лідерські, командні, публічні та інші». Науковець вважає, що ці навички можуть бути корисними «у більшості життєвих ситуацій» і пов'язані із взаємодією людей один з одним [15].

Дослідники М. Воттс та Р. Воттс вважають, що «м'які навички – це сукупність продуктивних рис особистості, які характеризують відносини в середовищі. Ці навички можуть включати в себе соціальну благодать, комунікативні здібності, мовні навички, особисті звички, когнітивну або емоційну співпереживання, управління часом, колективну роботу та риси лідерства. М'які навички доповнюють важкі навички, також відомі як технічні навички, для продуктивної роботи на робочому місці та повсякденних компетенцій» [19]. Л. Ліррман зазначає, що «soft skills» – сукупність навичок та особистих характеристик фахівця, володіння якими призводить до досягнення успіху на робочому місці. Тобто володіння м'якими навичками дозволяє використовувати якомога ефективніше свої технічні здібності та знання [13].

Немає єдності у розуміння поняття «soft skills» і серед українських дослідників.

Так, Корольчук визначає «soft skills» як соціологічний термін, що стосується коефіцієнта емоційного інтелекту людини, набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність й оптимізм [2]. Вчена С. Наход здійснює розбивку дефініції, де пояснює окремо, «soft» м'які навички – це гнучкість, до яких вона відносить: «...відсутність стереотипності, шаблонності, подолання фіксованої функціональності, здатність до змін»; «skills» вчена пояснює, як компетентність фахівця, тобто «...здатність, готовність та можливість особистості діяти у мінливих ситуаціях, спираючись на інтуїцію та власний досвід» [8].

Натомість Л. Іванова та О. Скорнякова надають таке значення «гнучким» навичкам – «комплекс неспеціалізованих, важливих універсальних навичок, що відповідають за успішну участь у продуктивній діяльності, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язані з конкретною предметною галуззю» [5]. О. Коваль під «soft skills» розуміє «людські якості, без яких навіть найкращий професіонал не зможе досягти якісного результату...» [6]. Учена О. Біляковська розглядає розвиток «soft skills» в рамках компетентнісного підходу і акцентує увагу на тому, що компетенції, що формуються в особистості, – це «додаткова (допоміжна) мова спілкування замовника з освітнім закладом, що відповідає за підготовку фахівців з якостями, заданими (описаними)» замовником

(державою) за допомогою компетенцій», маючи на увазі під цими якостями певний набір «soft skills» [7].

Дослідниця Т. Смагіна під «soft skills» розуміє навички, що дозволяють знаходити спільну мову з іншими людьми, налагоджувати та підтримувати з ними зв'язки, вміти доносити власні думки. Іншими словами, «soft skills» – це навички ефективних комунікаторів і лідерів, необхідні як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності [2], [6].

Н. Длугунович який також визначає «soft skills» як соціальні навички, що дають змогу встановлювати взаємодію з різними віковими категоріями людей [4].

Для І. Ткачук та Н. Сосновенко «soft skills» – це комунікативні та управлінські таланти, що, на думку авторів, включають «уміння переконувати, лідирувати, керувати, робити презентації, знаходити потрібний підхід до людей, здатність вирішувати конфліктні ситуації, володіти ораторським мистецтвом». Іншими словами, під цими талантами вони розуміють не якості та навички притаманні певним професіям, а ті, що можна визначити як загальнолюдські [5], [8].

Т. Кожушкіна досліджує психологічну складову «soft skills» і відносить їх «до соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, здійснювати міжособистісне спілкування, вести переговори процесів, працювати в команді, реалізовувати особистісний розвиток, управляти часом, бути ерудованим, креативним тощо» [3].

О. Глазунова та Т. Волошина вважають, що «soft skills» дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напрямку, в якому працює людина. Традиційно в психології їх відносять до числа соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток, управління часом, ерудованість, креативність, тощо [2].

Узагальнюючи вищезазначене ми можемо зробити висновок, що розкриваючи сутність «soft skills», вчені представляють їх як:

- 1) уніфіковані навички та особисті якості, що підвищують результативність роботи та взаємодії з людьми;
- 2) комунікативні та управлінські таланти;
- 3) комунікативні та лідерські навички;
- 4) навички та особистий досвід, набуті через додаткову освіту, для розвитку у професійній діяльності;

5) соціально-трудова характеристика потенційної якості, що становить готовність до ефективної праці в заданій ситуації на робочому місці в трудовому колективі;

6) соціально-психологічні навички;

Зміст «soft skills» дослідники розкривають через навички прийняття рішень, ведення переговорів, управління людьми, управління особистим розвитком, тайм-менеджмент, лідерство, командні навички, комунікативні навички, які мають універсальний характер, необхідний людям будь-якої професії та у повсякденній життєвій діяльності та інше.

В. Meyer, R. Bar-On в структуру «soft skills» включають емоційний інтелект й відповідну йому емоційну компетентність [9].

Дослідники Н. Коляда, О. Кравченко до м'яких навичок відносять: «...креативність, лідерські якості, уміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення, емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація» [7].

І. Ключовська вважає «soft skills» менш формалізованими в порівнянні з «hard skills» навичками, необхідними в будь-якій професії: міжособистісне спілкування, робота в команді, навички продажів, ведення презентацій та переговорів, публічних виступів тощо. «Hard skills» – це навички в області формалізованих технологій: фінанси, аудит, логістика, маркетинг тощо» [6].

К. Коваль вважає, що м'які навички важко виміряти, до них відносить «...працелюбність, ініціативність, творчі здібності, здатність до навчання, чесність» [6]

О. Делія вважає, що до «soft skills» відносять «...соціальні навички особистості, які можна класифікувати на міжособистісні, як взаємодія лідерських якостей, організаційні навички та уміння спілкуватися. До них відносять комунікативні та управлінські: вміння встановлювати міжособистісні взаємини, навички переконання, проведення переговорів, ораторське мистецтво та презентаційні навички, здатність ведення дискусій, прийняття рішень, уміння створити ефективні команди з урахуванням культурних відмінностей, можливість вирішення конфліктних ситуацій» [3].

Хочеться зауважити, що сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, проте аналізуючи різноманітні джерела, до таких можемо віднести: прояви лідерських якостей, навички командної роботи, критичне мислення; вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язувати конфлікти, здатність працювати в умовах форс-мажору, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управляти часом особистим та часом підлеглих, відповідальність та дисциплінованість, цілеспрямованість,

презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Припускаємо, що наявність таких навичок та компетентностей формує «соціальну компетентність» майбутнього фахівця.

Також зазначимо, що при всій різноманітності підходів вчені з різних країн єдині в тому, що всі роботодавці відносять до основних «soft skills» комунікативні вміння та здатність до співпраці, вважаючи їх важливішими за суто професійні [6], [11], [16].

Також, нами виділено *основні ознаки «soft skills»*:

- нетехнічні компетенції;
- відносяться до сукупності рис особистості;
- складно виміряти, оцінка найчастіше є суб'єктивною;
- дозволяють досягти успіху на своєму робочому місці;
- не є обов'язковими, але визначають у поєднанні зі спеціальними навичками професіоналізм робітника;
- підвищують ефективність роботи;
- є цінними на будь-якому місці роботи;
- корисні не тільки для роботи, а й для повсякденного життя також.

Загалом, гнучкі навички, на відміну від базових у традиційному розумінні, не залежать від специфіки конкретної діяльності, тісно пов'язані з особистісними якостями та установками (відповідальність, дисципліна, саморозвиток тощо), а також соціальними навичками (комунікація, зокрема, вміння слухати; робота в команді, емоційний інтелект тощо) та менеджерськими здібностями (управління часом, лідерство, вирішення проблем, критичне мислення).

Ступінь освоєння навичок з категорії «soft skills» складно відстежити, перевірити і наочно продемонструвати. Застосування «soft skills» можливо тільки за умови вміння використовувати різні моделі поведінки, цілісно розуміти власні і загальні інтереси, розставляти пріоритети і робити вибір. Результативне освоєння навичок з даної категорії завжди направлено на вироблення здатності бачити і розрізняти множинність варіантів ситуації.

«Soft skills» формуються впродовж життя, під впливом виховання і життєвого досвіду (наприклад, хтось досконало володіє собою від дитинства, а когось обставини змушують з часом навчитися контролювати власні емоції). Ці навички потрібні в будь-якій сфері, однак для їх розвитку необхідно більше часу та терпіння.

Отже, контекстуальний аналіз різних наукових джерел дає можливість семантизувати soft skills як гнучкі, позафахові акмекомпетентності (акме – вершина, пік, вищий ступінь чого-небудь,

розквіт), уміння, навички, важливі як для успішного виконання професійних обов'язків, так і поза межами професійної діяльності.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У дослідженні використано *теоретичні методи*, це аналіз і синтез літератури з психології, філософії, педагогіки, соціології, наукові статті з проблеми дослідження, що дало можливість виокремити науково-теоретичні основи формування «soft skills» особистості фахівця, змістову компоненту «soft skills» особистості фахівця, а також виокремити сучасні підходи до формування «soft skills» в особистості фахівця.

ВИСНОВКИ / CONCLUSIONS

«Soft skills» (або по-іншому гнучкі, м'які навички) – це ситуативні вміння, знання, риси характеру, які можуть застосовуватись в будь-якій діяльності; універсальні компетенції. Вони допомагають не стільки бути висококласним фахівцем, скільки будувати кар'єру та сформувати власну репутацію. Найчастіше ступінь прояву залежить від типу особистості, особливостей характеру, темпераменту.

Проведений огляд публікацій про «soft skills» та систематизація іншої інформації, що стосується обговорюваної теми, вказують на подібність існуючих у різних країнах проблем: відсутності належної уваги до формування «soft skills» при складанні освітніх програм; недостатнього залучення роботодавців до цього процесу; складності спостереження та оцінки «гнучких» навичок; розбіжності набору придбаних майбутніми фахівцями під час навчання компетенцій з очікуваннями та попитом на ринку праці та ін.

Пропонуються різні шляхи розвитку soft skills»: організація спеціальних курсів, що викладаються поза предметним контекстом, освоєння «soft skills» паралельно з процесом предметного навчання або за допомогою потенціалу окремих дисциплін. Але міжнародне наукове співтовариство солідарно у цьому, що освітні програми у разі необхідно переорієнтувати формування «soft skills».

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі / Prospects for further research in this direction. Перспективи подальших досліджень можуть полягати у діагностиці й оцінюванні «soft skills»; визначення особливостей розвитку окремих навичок; використанні різноманітних підходів, методів, прийомів з метою формування цих навичок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

- [1] Вікіпедія. Вільна енциклопедія. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://uk.wikipedia.org/wiki> Дата звернення: Берез. 05, 2024.
- [2] О. Г. Глазунова, Т. В. Волошина, В. І. Корольчук, «Розвиток "Soft skills" у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання», *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*, спецвип., с. 93–106, 2019. [Електронний ресурс]. Доступно: http://nbuv.gov.ua/UJRN/oeeemu_2019_spetsvip.10 Дата звернення: Берез. 05, 2024.
- [3] О. Делія, «Особистість керівника як чинник ефективного управління», *Економічний аналіз*, т. 11(2), с. 187–189, 2012.
- [4] Н. А. Длугунович, «Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців», *Вісник Хмельницького національного університету*, № 6(219), с. 239–242, 2014.
- [5] Л. В. Іванова, О. В. Скорнякова, «"Soft skills" як важлива складова конкурентоспроможності фахівця з інформаційних технологій», *Young Scientis*, № 12(64), с. 83–87, 2018.
- [6] К. О. Коваль, «Розвиток "Soft skills" у студентів – один з важливих чинників працевлаштування», *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, № 2, с. 162–167, 2015.
- [7] Н. Коляда, О. Кравченко, «Практичний досвід формування "Soft skills" в умовах закладу вищої освіти», *Актуальні питання гуманітарних наук*, № 3(27), с. 137–145, 2020.
- [8] С. А. Наход, «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*, № 63, с. 131–135, 2018.
- [9] R. Bar-On, «The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties», in G. Geher, Ed., *Measuring Emotional Intelligence: Common Ground and Controversy*. New York, USA : Nova Science Publishers, 2004, pp. 115–145.
- [10] D. V. Chowdary, «The importance of training engineering students in soft-skills», *Abhinav: International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, Vol. 3(1), 2014. [Online]. Available: <https://is.gd/ox8mrU> Application date: March 05, 2024.
- [11] H. Chasidim, D. Almog, S. Mark, «Fostering soft skills in project-oriented learning within an agile atmosphere», *European Journal of Engineering Education*, Vol. 43(4), p. 638–650, 2018. <https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1401595> Application date: March 05, 2024.


- [12] R. Latif, S. Mumtaz, R. Mumtaz, A. Hussain, «A comparison of debate and role play in enhancing critical thinking and communication skills of medical students during problem based learning», *Biochemistry and Molecular Biology Education*, Vol. 46(4), p. 336–342, 2018. <https://doi.org/10.1002/bmb.21124> Application date: March 05, 2024.
- [13] L. H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, A. Kristin, «Workforce connections: key "Soft skills" that foster youth workforce success: toward a consensus across fields», *Child Trends Publication*, 2015. [Online]. Available: <https://www.voced.edu.au/content/ngv:68660> Application date: March 05, 2024.
- [14] P. Moss, C. Tilly, «Soft skills and race: An investigation of black men's employment problems», *Work and Occupations*, Vol. 23(3), p. 252, 1996.
- [15] A. M. Mohamed, D. Abdullah, T. N. M. Dom, «Soft skills of dental students' competence: What is important for patients and how do students fare?», *World Journal of Dentistry*, № 8(3), p. 157–163, 2017. [Online]. Available: <https://ukm.pure.elsevier.com/en/publications/soft-skills-of-dental-studentscompetence-what-is-important-for-p> Application date: March 05, 2024.
- [16] B. A. Ritter, E. E. Small, J. W. Mortimer, J. L. Doll, «Designing management curriculum for workplace readiness: developing students' soft skills», *Journal of Management Education*, № 42(1), p. 80–103, 2018. <https://doi.org/10.1177/1052562917703679> Application date: March 05, 2024.
- [17] M. M. Robles, «Executive Perceptions of the Top 10 soft skills needed in today's workplace», *Business Communication Quarterly*, № 75(4), p. 453–465, 2012. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400> Application date: March 05, 2024.
- [18] J. S. Vogler, P. Thompson, D. W. Davis, B. E. Mayfield, P. M. Finley, D. Yasseri, «The hard work of soft skills: augmenting the project-based learning experience with interdisciplinary teamwork», *Instructional Science*, № 46(3), p. 457–488, 2018. <https://doi.org/10.1007/s11251-017-9438-9> Application date: March 05, 2024.
- [19] M. Watts & R. K. Watts, «Developing Soft Skills in Students», *The International Journal of Learning Annual Review*, Vol. 15(12), p. 1–10, 2009. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/290728890_Developing_Soft_Skills_in_Students Application date: March 05, 2024.

DEFINITION AND CONTENT OF THE CONCEPT OF FUTURE SPECIALISTS' SOFT-SKILLS

Ivan Chausov,

PhD student specialty 053 – Psychology
Department of Psychology and Personal Development
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
chausov218@gmail.com

Oleksandra Brukhovetska,

doctor of psychological sciences, professor,
Professor Department of Psychology and Personal Development
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>
ciparisab011@gmail.com

Abstract. In the modern era of informatization, future specialists' soft skills are their important competitive advantage. The article reveals the essence of soft skills as universal skills, which, together with personal qualities, determine students' ability to solve complex tasks, make effective decisions, manage and lead people, develop personally and professionally, conduct negotiations, manage time, work in teams, be good communicators, etc. Soft skills have a universal nature and can be effective in any profession and in any aspect of everyday life. Definitions of soft skills in foreign and Ukrainian scientific literature are analyzed. The existing definitions of the concept are partially interconnected and interdependent. Soft skills don't have a rigid structure, nor a fixed set of components, nor a universal classification. Soft skills are non-technical competencies, refer to a set of personal traits, are difficult to measure (their assessment is often subjective), promote work performance, are not mandatory (although in combination with workers' special skills determine professionalism), are valuable in any workplace and are helpful not only at work, but also in everyday life. The problems in the development of students' soft skills include: professors' lack of care for the development of students' extra-professional competencies during making educational programs, poor involvement of employers in educational program making, difficulties in observing and measuring students' skills, discrepancy between employers' expectations and students' skills developed during their studies, etc.

Keywords: soft skills; flexible skills; concept; structure; main features of soft skills; students.

ПЕРЕКЛАД, ТРАНСЛІТЕРАЦІЯ / TRANSLATED AND TRANSLITERATED

- [1] Vikipediia. Vilna entsyklopediia. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://uk.wikipedia.org/wiki> Data zvernennia: Berez. 05, 2024. (in Ukraine)
- [2] O. H. Hlazunova, T. V. Voloshyna, V. I. Korolchuk, «Rozvytok "Soft skills" u maibutnikh fakhivtsiv z informatsiinykh tekhnolohii: metody, zasoby, indykatory otsiniuvannia», Vidkryte osvितnie e-seredovyshche suchasnoho universytetu, spetsvyp., s. 93–106, 2019. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://nbuv.gov.ua/UJRN/oeemu_2019_spetsvip.10 Data zvernennia: Berez. 05, 2024. (in Ukraine)
- [3] O. Deliiia, «Osobystist kerivnyka yak chynnyk efektyvnoho upravlinnia», Ekonomichnyi analiz, t. 11(2), s. 187–189, 2012. (in Ukraine)
- [4] N. A. Dluhunovych, «Soft skills yak neobkhidna skladova pidhotovky IT-fakhivtsiv», Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu, № 6(219), s. 239–242, 2014. (in Ukraine)
- [5] L. V. Ivanova, O. V. Skorniakova, «"Soft skills" yak vazhlyva skladova konkurentospromozhnosti fakhivtsia z informatsiinykh tekhnolohii», Young Scientis, № 12(64), s. 83–87, 2018. (in Ukraine)
- [6] K. O. Koval, «Rozvytok "Soft skills" u studentiv – odyz z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannia», Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu, № 2, s. 162–167, 2015. (in Ukraine)
- [7] N. Koliada, O. Kravchenko, «Praktychnyi dosvid formuvannia "Soft skills" v umovakh zakladu vyshchoi osvity», Aktualni pytannia humanitarnykh nauk, № 3(27), s. 137–145, 2020. (in Ukraine)
- [8] S. A. Nakhod, «Znachushchist "Soft skills" dlia profesiinoho stanovlennia maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii», Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. Seriiia 5: Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy, № 63, s. 131–135, 2018. (in Ukraine)
- [9] R. Bar-On, «The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties», in G. Geher, Ed., Measuring Emotional Intelligence: Common Ground and Controversy. New York, USA : Nova Science Publishers, 2004, pp. 115–145. (in English)

- [10] D. V. Chowdary, «The importance of training engineering students in soft-skills», Abhinav: International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology, vol. 3(1), 2014. [Online]. Available: <https://is.gd/ox8mrU> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [11] H. Chasidim, D. Almog, S. Mark, «Fostering soft skills in project-oriented learning within an agile atmosphere», European Journal of Engineering Education, vol. 43(4), p. 638–650, 2018. <https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1401595> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [12] R. Latif, S. Mumtaz, R. Mumtaz, A. Hussain, «A comparison of debate and role play in enhancing critical thinking and communication skills of medical students during problem based learning», Biochemistry and Molecular Biology Education, vol. 46(4), p. 336–342, 2018. <https://doi.org/10.1002/bmb.21124> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [13] L. H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, A. Kristin, «Workforce connections: key "Soft skills" that foster youth workforce success: toward a consensus across fields», Child Trends Publication, 2015. [Online]. Available: <https://www.voced.edu.au/content/ngv:68660> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [14] P. Moss, C. Tilly, «Soft skills and race: An investigation of black men's employment problems», Work and Occupations, vol. 23(3), p. 252, 1996. (in English)
- [15] A. M. Mohamed, D. Abdullah, T. N. M. Dom, «Soft skills of dental students' competence: What is important for patients and how do students fare?», World Journal of Dentistry, № 8(3), p. 157–163, 2017. [Online]. Available: <https://ukm.pure.elsevier.com/en/publications/soft-skills-of-dental-studentscompetence-what-is-important-for-p> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [16] B. A. Ritter, E. E. Small, J. W. Mortimer, J. L. Doll, «Designing management curriculum for workplace readiness: developing students' soft skills», Journal of Management Education, № 42(1), p. 80–103, 2018. <https://doi.org/10.1177/1052562917703679> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [17] M. M. Robles, «Executive Perceptions of the Top 10 soft skills needed in today's workplace», Business Communication Quarterly, № 75(4), p. 453–465, 2012. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400> Application date: March 05, 2024. (in English)

- [18] J. S. Vogler, P. Thompson, D. W. Davis, B. E. Mayfield, P. M. Finley, D. Yasseri, «The hard work of soft skills: augmenting the project-based learning experience with interdisciplinary teamwork», Instructional Science, № 46(3), p. 457–488, 2018. <https://doi.org/10.1007/s11251-017-9438-9> Application date: March 05, 2024. (in English)
- [19] M. Watts & R. K. Watts, «Developing Soft Skills in Students», The International Journal of Learning Annual Review, vol. 15(12), p. 1–10, 2009. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/290728890_Developing_Soft_Skills_in_Students Application date: March 05, 2024. (in English)

*Стаття надійшла до редакції
12 березня 2024 року*

