

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/42-2-31>

**Марина МОРОЗОВА,**  
orcid.org/0000-0002-9193-1198  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту  
Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти»  
(Київ, Україна) Marina.Morozova.UMO@gmail.com

## РОЗВИТОК SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Сучасний розвиток економіки призводить до затребуваності у випускників вузів економічних спеціальностей високого рівня “soft skills”. Саме “soft skills” дозволяють застосовувати отримані знання і вміння і домагатися поставлених цілей. У статті йдеться про розвиток “soft skills” у майбутніх фахівців економічних спеціальностей, від рівня їх формування залежить успішне працевлаштування у майбутньому. “Soft skills” – найважливіші складники професійного успіху. Якими б якісними і глибокими не були знання студентів, без «м'яких навичок» хорошим фахівцем нині не стати. Тому так важливо розвивати “soft skills” і застосовувати їх на практиці. Це особистісні якості, які допомагають легко і продуктивно вирішувати робочі завдання і постійно рухатися вперед. Обґрунтовано актуальність здобуття студентами “soft skills”, запропоновано класифікацію «м'яких» навичок та механізми їх опанування. Запропоновано такі м'які навички, як: комунікація, цілеспрямованість, креативність, критична клієнтоорієнтованість, управління людьми, вирішення прийняття рішень, емоційний інтелект, управління знаннями, робота в режимі невизначеності, оцядливе виробництво, самоаналіз і само-рефлексія. Кожна із запропонованих м'яких навичок містить перелік умінь, якими має володіти випускник вищих закладів освіти. У статті також говориться про складність оцінювання ступеня розвитку м'яких навичок. Доказується необхідність розвитку “soft skills” у майбутніх фахівців економічних спеціальностей як умова підвищення їхньої конкурентоспроможності. Визначаються перспективні напрями досліджень такої проблеми: можливості модернізації системи підготовки фахівців і розробка управлінської стратегії з урахуванням розвитку “soft skills” співробітників; створення методики оцінювання та вимірювання рівня розвитку «м'яких» компетенцій у майбутніх фахівців на різних етапах їхньої професійної кар'єри. Для формування та розвитку “soft skills” у майбутніх фахівців економічних спеціальностей запропоновано виявити свої навички та вдосконалити їх.

**Ключові слова:** soft skills, м'які навички, hard skills, тверді навички, навички для працевлаштування, фахівець.

**Maryna MOROZOVA,**  
orcid.org/0000-0002-9193-1198  
Candidate of Pedagogic Sciences,  
Associate Professor at the Department of Economics and Personnel Management  
University of Educational Management  
(Kyiv, Ukraine) Marina.Morozova.UMO@gmail.com

## DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS IN FUTURE SPECIALISTS OF ECONOMIC SPECIALTIES

Modern economic development leads to the demand for a high level of “soft skills” among university graduates of economic specialties. It is “soft skills” that allow applying the obtained knowledge and skills and achieving the set goals. The article talks about the development of “soft skills” in future specialists of economic specialties, the successful employment in the future depends on the level of their formation. “Soft skills” are the most important components of professional success. No matter what quality and depth of knowledge students have, without “soft skills” it is impossible to become a good specialist today. That is why it is so important to develop “soft skills” and apply them in practice. These are personal qualities that help to easily and productively solve work tasks and constantly move forward. The relevance of obtaining “soft skills” by students is substantiated, the classification of “soft skills” and mechanisms of their mastering is offered. Suggested soft skills: communication; purposefulness; creativity critical customer focus; people management; decision making decisions; emotional intelligence; knowledge management; working in uncertainty; lean production; self-analysis and self-reflection. Each of the suggested soft skills contains a list of skills that a higher education graduate should possess. The article also refers to the difficulty of assessing the degree of soft skills development. It proves the necessity of soft skills development in future specialists of economic specialties as a condition for increasing their competitiveness. The paper identifies the following prospective areas of research: modernization of the system of training

*and development of managerial strategy taking into account the development of “soft skills” of employees; creation of methods to assess and measure the development of “soft” competencies of future specialists at different stages of their professional career. In order to form and develop “soft skills” in future specialists of economic specialties it is proposed to show their skills and improve them.*

**Key words:** *soft skills, hard skills, skills for employment, specialist.*

**Постановка проблеми.** За радянських часів у ціні переважно були спеціалісти вузьких спеціальностей. Тоді інформація добувалася з працею, технології не змінювалися десятиліттями. Як правило, людина все життя працювала на одному місці. Зміни, що відбулися наприкінці ХХ століття, зруйнували традиційне уявлення про професіоналізм. Тепер «вузьку» інформацію можна отримати через Інтернет за кілька секунд. Нині технології постійно оновлюються, змінюються і моделі зайнятості. Тому «вузький професіоналізм» перестає бути перевагою, а іноді починає заважати успіху людини на ринку праці. Ці тенденції призводять до того, що сформовані у закладах вищої освіти професійні компетенції потребують постійного оновлення.

Дослідниками “The Boston Consulting Group” («Бостонської консалтингової групи») була створена цільова модель компетенцій 2025. Цільова модель компетенцій 2025 – це той набір ключових універсальних компетенцій, без освоєння яких неможливо прийти до ефективності в ХХІ столітті – столітті інформаційних технологій.

Дослідження, які були проведені у Гарвардському та Стенфордському університетах, показали, що лише 15% кар’єрного успіху забезпечується рівнем професійних навичок, тоді як інші 85% – це “soft skills” (Welldone, 2017: 7).

**Аналіз досліджень.** Натепер однозначного визначення терміна “soft skills” у науковій літературі немає. У зарубіжних публікаціях є велика кількість моделей “soft skills”, зокрема, на думку Ю. Кателі, американського експерта ринку праці, складниками “soft skills” є професійне спілкування, робота в команді, навчання протягом життя, навички підприємництва, лідерство (Catelly, 2021: 6). Шведський дослідник А. Берглунд зазначає, що для отримання ефективних результатів діяльності потрібні такі “soft skills”, як: розуміння професійної та етичної відповідальності за прийняття рішень; здатність до критичної рефлексії прийнятих рішень; навички управління людськими ресурсами та самоорганізації; здатність брати на себе лідерські позиції у міждисциплінарній та мультикультурній команді; розуміння важливості навчання протягом життя; володіння прийомами аргументації і професійної комунікації; вміння працювати у багатопрофільній команді (Berglund, 2014: 5).

Проблемами підготовки фахівців займалися та займаються вітчизняні та зарубіжні вчені: К. Беркита, М. Вачевський, А. Вишнеvsька, В. Волкова, А. Колот, М. Коляда, В. Лівенцов, А. Михайлов, А. Яншин. Вивчали особливості розвитку soft skills М. Аллі, М. Армстронг, Л. Балабанова, Дж. Балкар, А. Барон, М. Василькова, К. Вейнбергер, С. Вілсон, Р. Вуд, Ч. Вудраф, О. Грішнова, Б. Данилишин, Р. Джеймс, А. Дойль, Г. Дугінець, Д. Ільницький, Ю. Кателі, П. Кун, М. Рубцова, Є. Огарьов, Т. Пейн, Р. Тайлер та інші.

**Мета статті** – обґрунтувати актуальність опанування студентами “soft skills” як важливого чинника їхньої майбутньої професійної успішності.

**Виклад основного матеріалу.** По-перше, розберемося, що це таке “soft skills” та “hard skills”. “Soft skills” – м’які навички і “hard skills” – жорсткі навички.

М’які навички (soft skills) – це додаткові знання, вміння та особисті якості. Вони не так сильно залежать від специфіки конкретної роботи, але допомагають будувати кар’єру. Так, фахівець повинен вміти спілкуватися, бути відповідальним і дисциплінованим. Ці базові вміння та якості потрібні в будь-якій сфері діяльності. Це і є м’які навички.

Жорсткі навички (hard skills) – це вміння, необхідні для конкретної роботи, те, чого навчають у закладах освіти. Тому такі навички часто називають професійними.

Отже, можна сказати, що м’які навички допомагають ефективно і самостійно діяти в різних робочих ситуаціях. На відміну від жорстких навичок, гнучкі компетенції мало залежать від сфери їх придбання та застосування.

Характеризуючи шляхи формування “soft skills”, автори зазначають, що передусім це може відбуватись за активної участі студента в різних гуртках, спілках, громадських об’єднаннях, наукових товариствах, студентському самоврядуванні тощо. Така діяльність у різних студентських, молодіжних ініціативах допомагає вдосконалити комунікативні навички та брати на себе відповідальність за прийняття рішень.

З метою встановлення, що є м’які, а що є тверді навички для майбутнього економіста, було проведено дослідження різних підходів вітчизняних науковців до визначення понять “soft skills” та “hard skills”.

Н. Коляда та О. Кравченко поряд із фаховими компетентностями визначають професійну самореалізацію спеціалістів. Це – креативність, лідерські якості, вміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення, емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація (Коляда, Кравченко, 2020: 3).

К. Коваль вважає, що “soft skills” складно виміряти. Це – працелюбність, ініціативність, творчі здібності, здатність до навчання, чесність тощо. Оцінка м’яких навичок має суб’єктивний характер. “Hard skills” дослідниця характеризує як такі, що легко виміряти, дати їм об’єктивну оцінку. До твердих навичок відносять професійні знання, а також вміння та навички, які є необхідними для виконання професійних завдань (Коваль, 2015: 2).

На думку О. Делії, “soft skills” – це соціальні навички особистості, які можна класифікувати на міжособистісні, як взаємодію лідерських якостей, організаційні навички та вміння спілкування. До них відносять комунікативні та управлінські: вміння встановити міжособистісні відносини, навички переконання, проведення переговорів, ораторське мистецтво та презентаційні навички, здатність ведення дискусій, прийняття рішень, вміння створити ефективні команди з урахуванням культурних відмінностей, можливість вирішення конфліктних ситуацій (Делія, 2012: 1).

С. Наход визначає “hard skills” як систему професійних компетенцій, які поєднують спеціальні фахові та загальнодидактичні знання, фахові вміння, професійні здібності та професійно важливі риси особистості. Вони відображають професійний рівень фахівця, який можна наочно продемонструвати (Наход, 2018: 4).

На основі проведеного аналізу вище наведених визначень та додаткової літератури зроблено висновок, що “hard skills” майбутніх фахівців економічних спеціальностей – це професійні знання, вміння та навички використання сучасного інструментарію управління економічною діяльністю загалом та виконання окремих функціональних завдань у різних сферах застосування. А “soft skills” – сукупність навичок та особистих характеристик, володіння якими призводить до досягнення успіху на робочому місці. Тобто володіння м’якими навичками дозволяє використовувати якомога ефективніше свої здібності та знання.

Розглянемо детальніше поняття “soft skills”, виходячи з визначення:

– “soft” – «гнучкість»: відсутність стереотипності, шаблонності, подолання фіксованої функціональності, здатність до змін.

– “skills” – «компетентність»: здатність, готовність та можливість особистості діяти у мінливих ситуаціях, спираючись на інтуїцію та власний досвід (Наход, 2018: 4).

Виділяють такі особистісні якості, які дозволяють домогтися успіху на робочому місці, підвищувати ефективність роботи тощо. Такі фахівці швидко навчаються нового, мають креативне мислення, є цінними фахівцями на будь-якому робочому місці, швидко приймають рішення, беруть на себе відповідальність. Але іноді важко їх виміряти, позаяк оцінка буває суб’єктивною.

Отже, “soft skills” дозволяють майбутнім фахівцям бути успішними незалежно від специфіки діяльності та напряму, в якому вони працюють. Такі навички прийнято відносити до числа соціальних навичок, таких як: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, вміння міжособистісного спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток, управління часом, ерудованість, креативність тощо.

Спеціалісти з підбору персоналу зазначають, що на ринку праці переважно трапляються фахівці з жорсткими навичками. І зазвичай вони вимушені вибирати з-поміж тих, у кого більш присутні особистісні якості, і далі розвивати їх. Вони вірять, що співробітники, які володіють такими навичками, можуть не тільки давати кращі результати, але ще і допомагають створювати комфортну робочу атмосферу.

Ми розглядаємо у нашому дослідженні м’які навички, які не пов’язані безпосередньо з професійною діяльністю, але сприяють її результативності. На наш погляд, майбутні фахівці повинні володіти такими навичками, як:

комунікація – це передача інформації, обмін знаннями або відомостями між людьми;

цілеспрямованість – це особистісна риса, яка характеризується свідомою, послідовною, тривалою, стабільною орієнтованістю на зумовлений результат;

креативність – це здатність людини відмовитися від стереотипних способів мислення;

критичне мислення – здатність виважено підходити до переробки і споживання інформації;

клієнтоорієнтованість – вміння вчасно визначати потреби і бажання своєї аудиторії, щоб задовольнити їх з максимальною користю;

управління людьми – це стратегічний і цілісний підхід до управління найціннішими активами організації, а саме персоналом;

вирішення проблем – цей навик допомагає справлятися з труднощами на роботі і в житті;

прийняття рішень – це здатність усвідомлено та швидко вибирати найкраще рішення з можливих варіантів;

емоційний інтелект – здатність розуміти емоції, мотивацію, наміри свої і інших людей і управляти всім цим;

управління знаннями – здатність впізнавати нову інформацію і застосовувати її в житті, щоб вирішувати повсякденні завдання;

робота в режимі невизначеності – вміння швидко реагувати на зміни умов, завдань, прийняття рішень тощо;

ощадливе виробництво – це вміння усувати втрати будь-якого роду, шукати вузькі місця і покращувати процес створення чогось;

самоаналіз і саморефлексія – це самостійний аналіз своїх вчинків, поведінки, діяльності.

Але потрібно пам'ятати, що такі навички потрібно як розвивати, так і вдосконалювати, тоді вони допоможуть майбутнім фахівцям швидко пристосовуватися до професійної діяльності та не загубитися у майбутньому.

Як показують результати нашого дослідження, найбільш розвиненим у студентів виявився такий «м'який навик», як «комунікабельність», що характеризує студентів як відкритих, які вміють встановлювати контакти, підтримувати зв'язки і знаходити спільну мову з людьми різного статусу і незалежно від рівня близькості, знайомства.

Але постає питання, які ж навички потрібні і як їх розвивати? Для того щоб зрозуміти, які «soft skills» потрібні у майбутньому, по-перше, треба згадати кілька робочих ситуацій або

проектів, де були досягнуті гарні результати. По-друге, скласти два списки: «м'які» навички, які допомогли досягти результатів, і навички, яких не вистачило. По-третє, подумати, які завдання або проблеми хочете вирішувати в професійному і звичайному житті. Випишіть свої «soft skills», які вам будуть потрібні, та розвивайте їх.

Ми дійшли висновку, що, незважаючи на те, що «soft skills» менш спеціалізовані, менш прив'язані до конкретних професій і більше відповідають загальним вимогам суспільства та особистості кандидата, єдиного підходу до визначення переліку м'яких навичок не існує.

**Висновки.** На сучасному етапі розвитку суспільства не вистачає професіоналів з добре розвинутими гнучкими навичками. Під «м'якими навичками» розуміють ті вміння, навички та компетенції, які необхідні для суспільства, взаємодію не тільки в навчальній та професійній діяльності, а і в повсякденному житті.

М'яких навичок можна навчитись: в освіті на курсах, різних тренінгах (публічних проєктах багатьох відкритих навчальних вебсайтів, безкоштовних курсах); робити це добровільно, співпрацюючи у студентському самоврядуванні (такі практичні заходи будуть навчати працювати в команді, управління проєктами в процесі передачі бесіди).

З вищесказаного можна зробити висновок щодо «soft skills» – речей, які допомагають досягти успіху в майбутній професійній діяльності студентів, допомагають успішному засвоєнню у світі, що швидко змінюється.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Делія О. Особистість керівника як чинник ефективного управління. *Економічний аналіз*, 2012. Т. 11(2). С. 187–189. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/scan\\_2012\\_11\(2\)\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/scan_2012_11(2)_38).
2. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливіших чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного університету*. 2015. № 2. С. 162–167.
3. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft skills» в умовах закладу вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 2020. № 3(27). С. 137–145.
4. Наход С. А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реальність та перспективи*, 2018. № 63. С. 131–135.
5. Berglund A., Heintz F. Integrating Soft Skills into Engineering Education for Increased Student Throughput and more Professional Engineers. / Aseel Berglund, Fredrik Heintz. *LTHs 8: Pedagogiska Inspirations konferens*, 17 December, Linköping University, Sweden, 2014. URL: [https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/11\\_Berglund\\_Heintz.pdf](https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/11_Berglund_Heintz.pdf).
6. Catelly Y. M. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum. *Synergy*, 2010. No. 6 (1). Pp. 41–56. URL: <http://synergy.ase.ro/issues/2010-vol6-no1/07-raising-stakeholders-awareness-of-the-need-for-soft-skills-in-the-tertiary-engineering-education-curriculum.pdf>.
7. Welldone. What is Soft Skills? What's the difference between Soft and Hard Skills? 2017. URL: <https://www.welldone.org.ua/shho-take-soft-skills-v-chomu-riznitsya-soft-i-hard-skills/>.

#### REFERENCES

1. Deliya O. Osobystist' kerivnyka yak chynnyk efektyvnoho upravlinnya [The personality of the head as a factor of effective management]. *Economic analysis*, 2012. T. 11 (2). Pp. 187–189. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan\\_2012\\_11\(2\)\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_11(2)_38) [in Ukrainian].
2. Koval' K. O. Rozvytok "soft skills" u studentiv – ody z vazhlyvishykh chinnikov pratsevlashtuvannya [The development of "soft skills" in students is one of the most important factors of employment]. *Bulletin of the Vinnitsa Polytechnic University*, 2015. No. 2. Pp. 162–167 [in Ukrainian].
3. Kolyada N., Kravchenko O. Praktychnyy dosvid formyrovanye "soft skills" v uslovyyakh zakladu vyshchoyi osvity [Practical experience in the formation of "soft skills" in higher education institutions]. *Current Issues in the Humanities*, 2020. No. 3 (27). Pp. 137–145 [in Ukrainian].
4. Nakhod S. A. Znachushchist' "soft skills" dlya profesiynoho stanovlennya maybutnikh fakhivtsiv sotsionomichnikh profesiy [The importance of "soft skills" for the professional development of future specialists in socio-economic professions]. *Scientific Journal of the National Pedagogical University named after M. P. Dragomanov. S. 5. Pedagogical sciences: realities and prospects*, 2018. No. 63. Pp. 131–135 [in Ukrainian].
5. Berglund A., Heintz F. Integrating Soft Skills into Engineering Education for Increased Student Throughput and more Professional Engineers. Aseel Berglund, Fredrik Heintz. LTHs 8: Pedagogiska Inspirationskonferens, 17 December, Linköping University, Sweden, 2014. Retrieved from: [https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/11\\_Berglund\\_Heintz.pdf](https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/11_Berglund_Heintz.pdf).
6. Catelly Y. M. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum. *Synergy*, 2010. No. 6 (1). Pp. 41–56. Retrieved from: <http://synergy.ase.ro/issues/2010-vol6-no1/07-raising-stakeholders-awareness-of-the-need-for-soft-skills-in-the-tertiary-engineering-education-curriculum.pdf>.
7. Welldone. What is Soft Skills? What's the difference between Soft and Hard Skills? 2017. Retrieved from: <https://www.welldone.org.ua/shho-take-soft-skills-v-chomu-riznitsya-soft-i-hard-skills/>.