



¹Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

SOFT TA HARD SKILLS НА РИНКУ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ

В статті розглянуті поняття «soft skills» та «hard skills» та їх значення у формуванні конкурентоспроможного на ринку праці фахівця. На основі аналізу праць вітчизняних та зарубіжних науковців виявлені й охарактеризовані основні підходи до визначення суті «м'яких» і «твердих» навичок. Подано результати дослідження складових soft skills за різними авторськими моделями. Розглянуто можливості працевлаштування в залежності від наявних «м'яких» і «твердих» навичок.

Ключові слова: soft skills; hard skills; навички; компетентність; ринок праці.

Постановка проблеми. Аналітики різних країн світу сходяться на думці, що до 2025 року люди і роботи порівну розділять між собою виконання трудових функцій [1]. Відтак, щоб залишатися конкурентоздатними на ринку праці працівникам недостатньо буде мати профільну освіту і досвід роботи в певній сфері, також їм необхідні будуть додаткові знання і вміння, які не під силу повторити або доручити роботу чи комп'ютерній програмі. Саме такі вміння прийнято відносити до soft skills («м'яких»/гнучких навичок), а необхідність їх розвитку останнім часом обговорюється все більше і більше.

Настав той час, коли професійні знання і досвід не так цінуються роботодавцями, якщо вони не підкріплені розвиненими м'якими навичками. Згідно з дослідженням, проведеним компанією Wonderlic, 93% опитаних роботодавців відзначили, що наявність soft skills у кандидата є важливим фактором при прийнятті рішення про його працевлаштування [2]. Work.ua провів власне опитування і виявилось, що більше половини роботодавців (56%) воліли б взяти на роботу шукача з невеликим досвідом, але стійким бажанням розвиватися і йти вперед, а не професіонала, який вже досяг усіх мислимих кар'єрних висот [3]. Схожі результати показало дослідження соцмережі LinkedIn – 57% роботодавців цінують м'які

навички більше, ніж професійні [1]. Особливо цінуються працівники, які легко і без опору адаптуються до змін, швидко освоюють нові технології, помічають корисні тренди раніше за інших та пропонують застосовувати їх в роботі.

Аналіз останніх досліджень. У сучасній науці та управлінській практиці, питання дослідження категорій навичок та попиту на них є достатньо поширеним та актуальним. Дослідження *hard* і *soft skills* переважно виконується за двома основними напрямками, а саме: у контексті формування освітніх програм освітніх закладів і в частині формування системи професійних навиків, які відповідають завданням бізнесу. Авторами публікацій щодо *hard* і *soft skills* є як закордонні (Т. Гарднер [4], А. Дубрін [5], Й. Леггатт [6], Г. Мітчелл [7], Г. Пааянен [8], Т. Парсонс [9], К. Рана [10], М. Рао [11], М. Роблес [12], Т. Тарп [13], А. Шеху Локай, В. Міфтарі, В. Хайдарі [14], М. Хансен [15], Дж. Хекман, Т. Каутц [16], Ю. Портланд [17], В. Шіпілов [18], О. Сосницька [19], Д. Татаурщикова [20], О. Чуланова, А. Ивонина, Ю. Давлетшина [21] та ін.), так і вітчизняні дослідники (О. Біляковська [22], С. Гальцова [23], О. Глазунова, Т. Волошина, В. Корольчук [24], В. Давидова [25], Ю. Дроздова, О. Дубініна [26], С. Король, А. Ключко [27], С. Наход [28] та ін.).

Надзвичайно важливо в період перебування молодих людей в закладах освіти забезпечити розвиток їх м'яких/гнучких навичок, що дозволить їм бути конкурентоспроможними на ринку праці. В останні роки саме такі процеси стають предметом наукового аналізу окремих вчених, зокрема: Н. Длугунович [29], К. Коваль [30] – вивчають проблему формування в студентів професійних закладів освіти України «*soft skills*» шляхом їхньої участі в гуртках, спілках, громадських об'єднаннях, наукових товариствах, студентському самоврядуванні; І. Ткачук, Н. Соснович [31] – розкривають роль тренінгової програми «Шлях до порозуміння» у формуванні в студентської молоді навичок ефективної комунікації, медіації, конструктивного вирішення конфліктів; О. Жукова [32] – досліджує формування «м'яких навичок» у студентів гуманітарних й природничих спеціальностей в процесі навчання; Н. Васиньова [33] – досліджує вплив використання «*case study*» в освітньому процесі закладів вищої, а О. Друганова [34] – роль дисциплін вільного вибору у формуванні «м'яких» навичок студентів тощо.

Існують й певні національні доробки щодо оцінки попиту сучасного бізнесу на навички, про це свідчать проведені спільні дослідження вітчизняних і закордонних науковців у рамках



міжнародних проектів Світового Банку та USAID, авторами яких стали Х. Дель Карпіо, О. Купець, Н. Мюллер, А. Олефір [35] та ін. Із цього питання щорічно також проводяться круглі столи, конференції, міжвузівські науково-методичні семінари як на регіональному, так і загальноукраїнському та міжнародному рівнях.

Водночас, існуючі напрацювання не повною мірою розкривають сутність та ключові компоненти «м'яких» і «твердих» навичок, особливості їх діагностики та способи корекції до затребуваного на ринку праці рівні.

Постановка завдання. З огляду на вище зазначене, метою даної роботи є дослідження сутності *hard* і *soft skills* та їх значення для становлення конкурентоспроможного професіонала на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Питання «На яких навичках працівників і службовців слід наголошувати?» досить давно стоїть як перед роботодавцями, так і тими, хто прагне здобути привабливі вакансії на ринку праці. Перші масштабні дослідження за цією темою проведено у 1959 р. в американській армії. Встановлено, що під час підготовки військовослужбовців важливими є як професійні, так і універсальні навички солдатів. Причому перші переважно були необхідні для роботи з технікою, а інші – з людьми та паперами [36]. Тоді К. Коммеріль виділив три категорії навичок: технічні, людські (або соціальні), концептуальні [37], а М. Рао замінив перші дві на *soft skills* (м'які/гнучкі навички) і *hard skills* (тверді навички) [11].

М. Далайя, С. Ішакддін, М. Гададж і Г. Хатт так характеризують кожен з груп навичок: *soft skills* – це міжособистісні, психологічні, саморекламні та нетехнічні якості будь-якого працівника, тоді як *hard skills* – це нові інструменти чи засоби та професійні знання [38]. Таке визначення підкреслює взаємозв'язок між інструментом або методом виконання певних професійних завдань з особистістю, яка його використовує для досягнення конкретної мети.

Hard skills (англ. – «тверді навички») – це професійні навички, основою яких є відповідні знання. Такі навички можна не тільки продемонструвати, а й виміряти. До них відносять: професійні знання, використання комп'ютерних програм, володіння іноземною мовою та ін.

В табл. 1 наведено авторські трактування *hard skills*. Відштовхуючись від наведених визначень, можна зробити висновок, що *hard skills* – це здатність виконувати певні завдання; технічні навички, які можна продемонструвати наочно; навички, що

безпосередньо пов'язані з тією діяльністю, якою на даний момент займається людина. Наприклад, якщо співробітник – програміст, то для нього *hard skills* – це все те, що пов'язано з програмуванням, а якщо людина працює на заводі, то *hard skills* навички – це його технічна діяльність, тобто це унікальні навички, які притаманні певній категорії професій. Людина згодом доводить свої дії до автоматизму, діючи за певним, вже знайомим шаблоном. Таким чином, це ті навички, які роблять людину професіоналом у своїй діяльності і які можна без проблем продемонструвати керівництву [39].

Таблиця 1

Контент-аналіз дефініції «*hard skills*»

<i>Автор</i>	<i>Визначення</i>
В. Давидова [25]	це все навички, які пов'язані безпосередньо з ремеслом і тією діяльністю, якою займається людина
A. DuBrin [5]	це будь-які навички, пов'язані з конкретним завданням або ситуацією, що включають розуміння і знання конкретної діяльності
I. Канардов	це технічні навички, пов'язані з виконуваною діяльністю в області формалізованих технологій: діловодство, логістика, метод сліпого друку, керування автомобілем, програмування
A. Ключовська	це навички в області формалізованих технологій (фінанси, аудит, логістика, маркетинг і т.д.)
Ю. Портланд [17]	це знання і вміння, які безпосередньо потрібні вам для роботи в компанії і безпосередньо відповідають її діяльності
Д.Татаурщикова [20]	це навички, пов'язані з технікою виконання, які можна наочно продемонструвати

Однозначними перевагами професійних і технічних навичок є:

✓ універсальність застосування. Загальні вимоги до професійних навичок суттєво не залежать від середовища (компанії, колективу, корпоративної культури), в якому працює фахівець. Наприклад, метод бухгалтерського обліку та міжнародні стандарти фінансової звітності будуть однакові у будь-якій компанії;

✓ легко перевіряються (за допомогою короткого іспиту, атестації або професійно орієнтованих тестів). Так, проведення попереднього тестування дає змогу визначити і запросити на очну співбесіду краще підготовлених і компетентних кандидатів. Наприклад, професійний бухгалтер з легкістю надасть відповідь на питання щодо документального оформлення операцій, методики обліку та складання фінансових звітів;

✓ підтверджуються сертифікатами. Якщо фахівець розвивався



і відвідував курси підвищення кваліфікації, у нього, як правило, є відповідні сертифікати та дипломи, які підтверджують отримані hard skills. Такі сертифікати, наприклад, від ACCA, CAP та CIPA, свідчать про більш високий професійний рівень бухгалтера [27].

Протилежним до наведеного є кластер «soft skills» (англ. – «м'які навички»). Дане поняття починає вживатися у наукових роботах ще з 90-і рр. ХХ століття. Одними з перших до нього звертаються американські та німецькі фахівці в галузі управління, пізніше воно з'являється в працях представників бізнесу і освіти.

Оксфордський словник визначає «**soft skills**», як особисті якості людини, які роблять взаємодію з іншими людьми більш ефективною і гармонійною [19]. В іншомовних джерелах «soft skills» трактуються як «бажані якості для певних форм зайнятості, що не залежать від набутих знань та, наприклад, включають здоровий глузд, здатність мати справу з людьми і позитивне гнучке ставлення в процесі робочих та позаробочих ситуацій тощо» («The Collins English Dictionary»). Зазначимо, що досліджуване поняття «soft skills», за даними онлайн-платформи Investopedia, вживається фахівцями з психології та соціології «для опису рівня та складових емоційного інтелекту (EQ – «Emotional Intelligence Quotient») на протизвагу звичному коефіцієнту інтелекту (IQ – «Intelligence Quotient»)» [34].

Дослідники розглядають визначення поняття «soft skills» через призму свого сприйняття і сферу наукових інтересів, однак практично всі визначення пов'язані між собою, а деякі з них тісно переплітаються (табл. 2).

Таблиця 2

Контент-аналіз дефініції «soft skills»

Автор	Визначення
1	2
M. Robles [12]	це особисті якості, особливості, таланти або рівень захоплення професійною діяльністю, які відрізняють дану особистість від інших людей зі схожими вміннями і компетентністю.
G. Paajanen [8]	це риси характеру, що поліпшують здатність людини взаємодіяти з іншими людьми працездатність і перспективи кар'єрного росту.
K. Rana [10]	це соціологічний термін, що відноситься до коефіцієнта емоційного інтелекту людини; набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність і оптимізм.
T. Tharp [13]	це одне з визначень емоційних компетенцій (емоційного інтелекту), без яких ніколи не досягти успіху ні в житті, ні в роботі; вони відносяться в основному до життєвих навичок.

продовження табл. 2

Д. Татаурщикова [20]	це уніфіковані навички й особисті якості, що підвищують ефективність роботи і взаємодії з іншими людьми. До цих навичок належать: управління особистим розвитком, вміння надати першу допомогу, вміння грамотно управляти своїм часом, вміння переконувати, навик ведення переговорів, лідерство тощо.
О. Сосницька [19]	комунікативні й управлінські таланти. До них належать уміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити потрібний підхід до людей, здатність вирішувати конфліктні ситуації, ораторське мистецтво – загалом ті якості і навички, які можна було б назвати загальнолюдськими, а не ті, що притаманні людям певної професії.
В. Шипілов [18]	соціально-психологічні навички: комунікативні, лідерські, командні, публічні та ін., які можуть стати в нагоді у більшості життєвих ситуацій, пов'язані з тим, яким чином люди взаємодіють між собою.
В. Давидова [25]	розглядаються як набуті навички, що отримала людина через додаткову освіту і свій особистий життєвий досвід і які вона використовує для свого подальшого розвитку у професійній діяльності.
О. Чуланова [21]	соціально-трудова характеристика сукупності знань, умінь, навиків і мотиваційних характеристик працівника у сфері взаємодії між людьми, уміння грамотно управляти своїм часом, уміння переконувати, веденні перемовин, лідерства, емоційний інтелект, що володіє енергетичною ефективністю, необхідними для успішного виконання робіт і відповідними вимогами стратегічним цілям організації, це характеристика потенційної якості, що дозволяє описати практично всі елементи готовності до ефективної роботи в заданій ситуації на робочому місці у трудовому колективі.
С. Наход [28]	це комплексу неспеціалізованих надпрофесійних «гнучких компетентностей», що впливають на успішне виконання професійних обов'язків фахівців будь-якого профілю
Г. Корнюш [40]	це комплекс міжпрофесійних, універсальних, соціальних навичок, що обумовлюють ефективну участь у робочих і академічних процесах, визначають уміння результативно взаємодіяти та стосуються культури побудови комунікації незалежно від професійної спрямованості фахівця.

Відтак, узагальнивши дані трактування, можна стверджувати, що soft skills (м'які / гнучкі навички) – це комплекс «гнучких» компетентностей, що включає соціальні, емоційні, когнітивні та управлінські компоненти, які набагато важче виміряти та дати кількісну, чітко диференційовану оцінку. Іноді їх називають особистими якостями, оскільки вони залежать від характеру людини



і на практиці можуть бути виявлені лише під час особистого спілкування [41].

До цієї групи, насамперед, належать такі навички, як комунікабельність, вміння працювати в команді, креативність, пунктуальність, врівноваженість, аналітичне та критичне мислення, лідерські якості, уважність тощо.

Soft skills, на відміну від hard skills, потребують послідовної опрацювання ситуацій, які змушують людину приймати самостійні рішення. Звідси можна зробити висновок, що використання уніфікованих навичок набагато складніше, ніж професійне володіння hard skills.

Зазвичай, hard skills визначені більш чітко, ніж soft skills. Зокрема, вони описані в освітніх професійних програмах для кожної спеціальності та у довідниках кваліфікаційних характеристик професій. Із soft skills ситуація інша. Однак і уваги їм приділяється більше, особливо нині, в умовах поведінкової економіки, коли у професійній сфері успіх людини на 85% залежить від soft skills і лише на 15% – від hard skills. Тому на співбесіді переважно пропонують пройти тести або ставлять питання, які не мають практично нічого спільного з професійними навичками або властиві певній діяльності. Результати останніх досліджень свідчать, що 93% роботодавців цікавляться саме «м'якими» навичками кандидата на посаду, що пояснюється зміною економіки та розвитком ІТ.

Ключова різниця в оволодінні soft skills і hard skills полягає в тому, що «м'яким» навичкам складно навчитися з книжок або просто виконуючи свої функціональні обов'язки. В сучасному світі головне – це інформація, а саме володіння певними знаннями – статичне, адже вони можуть швидко стати неактуальними та застарілими. Набагато важливіше здобути необхідну інформацію в потрібний момент. Відповідь на цю жорстку вимогу ринку праці можуть дати ті люди, які зможуть оволодіти «м'якими» навичками.

Загалом відповідь на питання «Які навички є важливішими?» залежить від сфери професійної діяльності людини. У міжнародній практиці виділяють три групи професій за співвідношенням hard і soft skills:

1) hard skills превалює над soft skills: наприклад, фізик-ядерник, який може бути чудовим фахівцем, однак при цьому не вміти працювати у команді;

2) превалюють soft skills: наприклад, сфера продажів, бізнес, політика або творчі професії;

3) рівною мірою необхідні обидва види навичок. До них належать і бухгалтери. Цим фахівцям потрібен набір професійних навичок, а також комунікабельність, організованість, терплячість, доброзичливість, так як вони працюють з людьми [41].

В цьому контексті заслуговує на увагу побудована С. Наход координатна площина перспектив спеціалістів соціономічних професій при прийомі на роботу залежно від рівня розвитку їх hard та soft skills (рис. 1).

Відтак, слід визнати справедливість тези Т.А. Гарднер: м'які навички не тільки зміцнюють кваліфікацію працівника, але й формують професіоналів, здатних підтримувати довготривалі взаємовідносини із задоволеними клієнтами у бізнесі [4]. Це, в свою чергу, мотивує керівництво до утримання відповідного фахівця і створення кращих умов для його роботи і мотивації.

Варто відмітити, що концепція «soft skills» за останні 20 років стала невід'ємною складовою частиною світового ринку праці у різних сферах економіки та суспільства. У багатьох контекстах «soft skills» прирівнюються або використовуються як повні синоніми таких понять, як «employability skills» (навички для працевлаштування), «people skills» (навички спілкування з людьми), «non-professional skills» (непрофесійні навички), в Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) – «key skills» (основні навички), а останнім часом – «skills for social progress» (навички для соціального розвитку), також ці навички описуються в документах ОЕСР як «навички XXI-го століття», у Міжнародній організації охорони здоров'я – «life skills» (життєві навички) [23].

В динаміці нормативне підкріплення важливості soft skills та забезпечення їх розвитку можна простежити завдяки прийняттю цілого ряду документів. Зокрема, у 2009 р. ОЕСР був підготовлений робочий звіт «Навички та компетенції ХХ століття для учнів нового тисячоліття у країнах ОЕСР» [23]. У 2018 році були прийняті 11 директив, які передбачають впровадження нових методів навчання і викладання для розвитку у студентів університетів ЄС «soft skills», особливо пов'язаних з цифровою і технологічної діяльністю. До європейських ініціатив з розвитку навичок можна також віднести «Rethinking Education» – консультування країн-членів ЄС щодо інвестування в розвиток навичок для отримання оптимальних соціально-економічних результатів. Крім того, для функціонування нової політики та її інститутів у 2017 р. була розроблена офіційно прийнята класифікація та пояснення до неї, що отримала назву



«Європейські навички, компетенції, кваліфікація та види занять» (ESCO) та включає в себе 1 384, на вимогу ринку праці (Довідник ESCO, 2017). Подібні тенденції в освітній і кадровій політиці мають місце у Північній Америці, Австралії, а також у країнах, що розвиваються (наприклад, у Китаї, Малайзії).

SOFT SKILLS	Високий рівень	Тип спеціаліста, що гарно виконує свою роботу, але, як правило, працює на межі своїх можливостей, вимагає постійного самовдосконалення. Нині менш затребуваний тип спеціаліста	Затребуваний спеціаліст на ринку праці, що має великий потенціал для розвитку та кар'єрного зростання, потребує вдосконалення особистісних умінь та навичок	Найбільш затребуваний спеціаліст на ринку праці, якого залучають до стратегічних ініціатив. Йому властиві особливий професійний і особистісний розвиток, швидке кар'єрне зростання
	Середній рівень	Тип спеціаліста, що затребуваний для виконання алгоритмізованої роботи. Такий фахівець не використовує свої здібності та потенціал, вимагає додаткового мотивування	Спеціаліст, що відповідає вимогам роботодавця, має потенціал для розвитку, вимагає вдосконалення фахових умінь та особистісних навичок	Затребуваний спеціаліст на ринку праці, має великий потенціал, гарний кандидат для кар'єрного зростання. Потребує практичного вдосконалення фахової підготовки
	Низький рівень	Тип спеціаліста, що не відповідає вимогам роботодавця та не затребуваний на ринку праці	Майже не затребуваний тип спеціаліста, адже може виконувати тільки репродуктивну діяльність	Найбільш оманливий тип спеціаліста. У разі небажання вдосконалюватися може бути швидко звільнений.
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
HARD SKILLS				

Рис. 1. Площина перспектив спеціалістів соціономічних професій на ринку праці [28]

Впродовж останніх 10 років у різних країнах світу приймаються міжнародні та державні програми, націлені на впровадження «soft skills» у навчальні плани університетів та інших ступенів професійної освіти. Такі політичні кроки відображають вимоги національних ринків праці, які у XXI столітті зазнають радикальних змін під впливом інформаційних процесів в економіці та суспільстві. Інформаційне середовище з великим масивом інформації, скороченим циклом створення й оновлення знань та інформаційних технологій призвело до значних прогалин у навичках і компетенціях випускників університетів, які дедалі частіше мають проблемами і

при працевлаштуванні, і у процесі професійної діяльності як невідповідні вимогам ринку [42].

Оскільки для різних видів діяльності пріоритетними є різні види soft skills, їх сталого переліку або вичерпної класифікації, що покриває усі галузі, не існує. У зарубіжних публікаціях є велика кількість моделей «soft skills», зокрема на думку Ю. Катели, американського експерта ринку праці, складниками «soft skills» працівників технічних спеціальностей є такі: професійне спілкування; критичне мислення; робота в команді; навчання протягом життя; навички підприємництва; лідерство [43; 44].

Шведський дослідник А. Берглунд, зазначає, що для отримання ефективних результатів діяльності інженера потрібні такі «soft skills»: розуміння професійної та етичної відповідальності за прийняття інженерних 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 [43; 44].

Мамаєва С.В. та Давидова В.А. розглядають soft skills переважно як комунікативні навички: вміння вести бесіду, ставити питання, аргументувати свою думку, використовувати зворотний зв'язок [25]. Подібну позицію займає Іванов Д.А., який до soft skills відносить насамперед комунікативні та управлінські навички [45], що представлені на рис. 2.

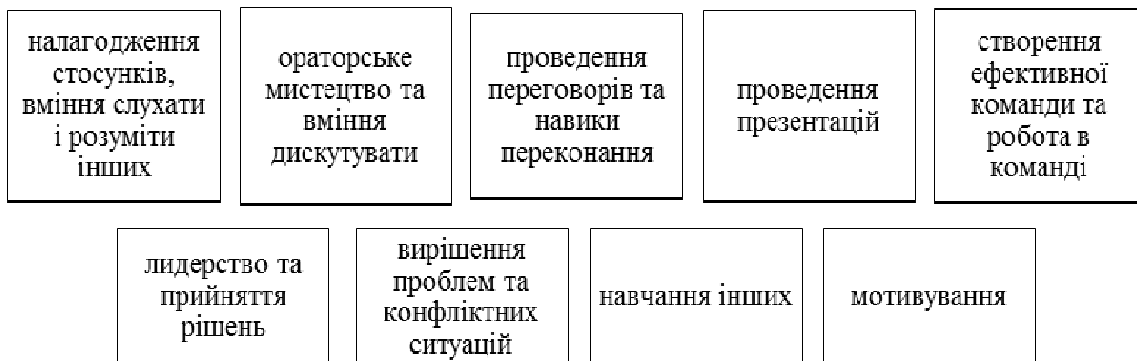


Рис. 2. Комунікативні та управлінські навички (за Д. А. Івановим)

Міхаель Альбрехт, глава підрозділу рекрутменту BMW Group, вважає, що найголовнішою навичкою soft skills являється вміння працювати в команді. Чуланова О.Л. ключову роль операціоналізації поняття «soft skills» відводить емоційної компетентності особистості



[21].

Заслугує на увагу поділ С.А. Наход комплексу «soft skills» на соціально-комунікативний, прогностичний, інноваційний та акмеологічний компоненти.

Результати теоретичного аналізу, дозволили Степановій Л. та Зеєр Е. виділити такі три основні групи soft skills студентів: базові комунікативні навички, навички self-менеджменту та навички ефективного мислення. Характеристики цих навичок представлені у табл. 3.

Таблиця 3

Основні групи soft skills студентів [46]

<i>Базові комунікативні навички</i>	<i>Навички self-менеджменту</i>	<i>Навички ефективного мислення</i>
<ul style="list-style-type: none">● вміння слухати, переконувати;● здатність аргументувати;● навички публічного виступу;● самопрезентація;● здатність до командної роботи;● ефективна поведінка у невизначених, критичних ситуаціях;● толерантність до невизначеності	<ul style="list-style-type: none">● управління власними ресурсами (саморозвиток, самоосвіта);● керування емоціями;● планування;● навички цілепокладання;● навички тайм-менеджменту;● ініціативність;● самоорганізація;● рефлексія;● інформаційна грамотність	<ul style="list-style-type: none">● гнучкість;● перспективність;● аналітичність;● доказовість;● усвідомленість;● прогностичність;● креативність;● інновативність

Пігін В. виділяє три категорії м'яких навичок, а саме: особистісні якості (самоорганізація, особиста відповідальність, цілеспрямованість, робота в команді, гнучкість, вміння вирішувати проблеми, планування й організація, стресостійкість), поведінкові (аналітичність мислення, організованість і наполегливість) та мотиваційні (традиційність, утилітарність і теоретичний тип мислення) характеристики [47].

Жукова О. до складу м'яких навичок включає навички самонавчання і навчання інших, емоційного інтелекту, критичного мислення, рішення складних завдань, тайм-менеджменту і самоврядування, а також ті, що сприяють кар'єрному зростанню, тимблдингу, лідерству й управлінню людьми. Дослідниця вважає, що

дані навички є надпрофесійними, надпредметними, і володіння ними дозволяє людині налагоджувати взаємовідносини з оточуючими, вирішувати складні завдання, знаходити шляхи розв'язання проблемних ситуацій, вибудовувати лінію кар'єри, навчатись впродовж життя, тренувати інших, відчувати себе впевненою та самодостатньою [32].

Длугунович Н. до «soft skills» відносить навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішним незалежно від компанії, її специфіки, діяльності та направлення бізнесу [29]. А Сосновенко Н., Ткачук І. зазначають, що це є соціальні, ментальні, організаційні та особистісні навички, навички групової взаємодії, критичного мислення, креативності та прийняття рішень [31].

Воночас Корнюш Г. послуговується типологією, за якою «soft skills» поділяються на персональні (особистісні) та інтерперсональні (міжособистісні). До перших авторкою віднесено самоорганізацію і самомотивацію; відповідальність; рішучість; готовність і здатність працювати в стресових ситуаціях, тайм-менеджмент тощо. До інтерперсональних належать навички спілкування; емоційний інтелект; емпатія; лідерські якості тощо [40].

Досить цікавою є класифікація м'яких навичок К. Коваль, котра виділяє: 1) індивідуальні якості (вміння приймати рішення та вирішувати проблеми, чітко ставити завдання та формулювати цілі, позитивне мислення та оптимізм, орієнтація на клієнта та кінцевий результат); 2) комунікаційні якості (вміння зрозуміло формулювати думки, вміння взаємодіяти з різними типами людей, структурувати й модерувати наради, відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо, готувати та робити якісні презентації, враховувати культурні та міжнаціональні особливості); 3) управлінські якості (працювати в команді, об'єднувати та мотивувати команду, навчати та розвивати членів команди, передбачати та запобігати ризикам, чітко планувати та керувати часом) [30].

Комплексне масштабне дослідження із залученням експертів (як представників роботодавців, так і вчених, що займаються дослідженням кваліфікацій і навичок робочої сили), проведене в рамках програми ЄС «Безперервне навчання Еразмус» (Lifelong Learning Erasmus), виділив три групи навичок, що включають 22 навички: 1) особистісні навички; 2) соціальні навички; 3) методологічні навички.

Наявність soft skills передбачає також уміння використовувати різні моделі поведінки навіть в однакових ситуаціях, глибоко



розуміти власні інтереси та інтереси зацікавлених сторін, швидко і чітко розставляти пріоритети, робити кращий вибір за наявності альтернатив, швидко прилаштовуватись відповідно до нових викликів та обставин, бути стресостійким до навантажень, вміти досягати поставленої мети.

Висновки. Сучасне становлення економіки в умовах «нової нормальності» призвело до трансформації ринку праці та появи нових вимог до основного ресурсу будь-якої діяльності - працівників, що на додаток до професійних компетенцій включають цілий комплекс надпрофесійних гнучких навичок. Без переліку бажаних soft skills сьогодні не обходиться практично жодне оголошення про вакансії. Фактично при підборі персоналу перевіряється відповідність претендента вимогам, які поділяються на дві категорії: «жорсткі» вимоги (hard skills) та «м'які» вимоги (soft skills).

Як наслідок, у країнах із ринковою економікою активно проводяться освітні реформи, які передбачають включення soft skills як значущих орієнтирів у програми підготовки бакалаврів та магістрів. Крім того, самі компанії виділяють значні ресурси для розвитку даних навичок у власних працівників включаючи їх у програми розвитку персоналу.

1. Soft skills: м'які навички для успішної кар'єри майбутнього. TASlife:блог. URL: <https://taslife.com.ua/blog/soft-skills> (дата звернення: 11.11.2022).
2. Hard Facts About Soft Skills: An actionable review of employer perspectives, expectations and recommendations. Wonderlic. 2016. URL: http://docs.wixstatic.com/ugd/cceaf9_ec9ed750296142f18efdd49f4930f6d3.pdf (дата звернення: 11.11.2022).
3. Soft skills: як правильно розповісти ейчару про комунікабельність. WORK.ua URL: <https://www.work.ua/articles/job-interview/2170/> (дата звернення: 11.11.2022).
4. Gardner T. A. Exploring the Importance of Soft Skills Training for Accountants. *The Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*. 2017. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=4781&context=dissertations>. (дата звернення: 11.11.2022).
5. DuBrin A. Essentials of Management. Mason, OH : South-Western Cengage Learning. 2008. 16 p.
6. Leggatt J. Why creative thinking is the soft skill accountants need? 2019. URL: <https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-soft-skill-accountants-need> (дата звернення: 11.11.2022).
7. Mitchell G. Essential soft skills for success in the 21st century workforce as perceived by Alabama business / marketing educators. URL: http://etd.auburn.edu/bitstream/handle/10415/1441/Mitchell_Geana_57.pdf (дата звернення: 11.11.2022).
8. Paajanen G. The EI Measures the Personality Characteristics behind Productive Job Behaviour. *Employment Inventory Reports, Technology Based Solutions / Personnel Decisions*, Inc. New Jersey. 1992. 95 p.

9. Parsons T. Definition: Soft skills. URL: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (дата звернення: 11.11.2022).
10. Rana K. Persuasion, trust, and personal credibility. URL: <https://www.diplomacy.edu/resources/general/persuasion-trust-and-personal-credibility> (дата звернення: 11.11.2022).
11. Rao M.S. Soft Skills – Enhancing Employability: Connecting Campus with Corporate. New Delhi : I. K. International Publishing House Pvt Ltd. 2010. 225 p.
12. Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. 75 (4). 453–465.
13. Тарп Твайла. Привычка работать вместе. Как двигаться в одном направлении, понимать людей и создавать настоящую команду. Издательство : Манн, Иванов и Фербер. 2017. 208 с.
14. Shehu Lokaj A., Miftari V., & Hajdari V. Leading students towards a new soft-skills perspective: development for employment. *Journal of Education Culture and Society*. 2021. 12(1). P. 283–296.
15. Hansen M. How to Develop and Train for Soft Skills in the Workplace. 2018. URL: <https://elearningindustry.com/soft-skills-in-the-workplace-develop-train> (дата звернення: 11.11.2022).
16. James J. Heckman, Tim D. Kautz. Hard Evidence on Soft Skills. *Working Paper 18121; National Bureau of Economic Research*. June 2012. URL: <http://www.nber.org/papers/w18121> (дата звернення: 11.11.2022).
17. Портланд Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? URL: <https://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html> (дата звернення: 11.11.2022).
18. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. URL: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml. (дата звернення: 11.11.2022).
19. Сосницкая О. Soft skills: мягкие навыки твердого характера. URL: <http://be-st.ru/ru/blog/13> (дата звернення: 11.11.2022).
20. Татаурщикова Д. Soft skills. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (дата звернення: 11.11.2022).
21. Чуланова О. Л., Ивонина А. И. Формирование soft-skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2017. Вип. 1 (28). С. 53–58.
22. Біляковська О. О. «Soft skills» як необхідна складова якісної професійної підготовки майбутнього вчителя. *Prace naukowe Akademii im. J. Długoszawa Częstochowie. Rocznik polsko-ukrainski*. Częstochowa. 2018. Т. XX. S. 175–186.
23. Гальцова С. В. Особенности развития soft skills педагогов у системі післядипломної педагогічної освіти. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 2. С. 65–70.
24. Глазунова О. Г., Волошина Т. В., Корольчук В. І. Развитие «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2019. Вип. спецвип. С. 93–106.
25. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. URL: <http://theor-yandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (дата звернення: 11.11.2022).
26. Дроздова Ю. В, Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення Soft skills у сучасних освітніх та професійних моделях. *Soft skills – невід'ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті*. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. С. 31–32.
27. Король С., Клочко А. Hard и soft skills бухгалтера. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2020. № 3. С. 147–159.
28. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного



становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Сер. 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. № 63. С. 131–135. **29.** Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 6. С. 239–242. **30.** Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного. ін-ту*. 2015. № 2. С. 162–167. **31.** Ткачук І. І., Сосновенко Н. В. Розвиток «М'які навички» у студентів коледжів. *Професійна освіта*. 2019. Вип. 3 (84). С. 16–18. **32.** Zhukova O. Activity of a higher school teacher on forming soft skills for students of humanitarian and natural specialties: functions and requirements. *Scientific Journal of Polonia University*. 2021. Vup. 2. № 39. P. 229–241. **33.** Васиньова Н. С. Використання «case study» в освітньому процесі закладів вищої освіти як необхідний складник формування у студентів навичок soft skills. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6545/1/2020.pdf> (дата звернення: 11.11.2022). **34.** Друганова О. Роль дисциплін вільного вибору у формуванні в здобувачів вищої освіти «soft skills». *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2021. Вип. 1(48). С. 23–29. **35.** Д. Карпіо Х., Купець О., Мюллер Н., Олефір А. Навички для сучасної України. URL: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.17_Skills_for_Modern_Ukraine (дата звернення: 11.11.2022). **36.** Встречайте по уму! 5 причин нанимать людей по «hard skills». URL: <https://finassessment.net/blog/ocenka-soft-hard-skills-kandidatov>. (дата звернення: 11.11.2022). **37.** Sommerville K. *Hospitality Employee Management and Supervision: Concepts and Practical Applications*. Hoboken. NJ : John Wiley & Sons., Inc., 2007. 328 p. **38.** Dalaya M., Ishaquddin S., Ghadage M., & Hatte G. An interesting review on soft skills and dental practice. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. 2014. № 9. С. 560–569. **39.** Шевчук О. Ю., Агеева І. В. Актуальність soft skills в процесі професійного розвитку співробітників та управління змінами компанії. *Збірник наукових праць ТДАТУ ім. Д. Моторного. Сер. Економічні науки*. 2021. Вип. 1 (43). С. 106–113. **40.** Корнюш Г. В. Формування м'яких навичок у студентів закладів вищої освіти в контексті навчання іноземних мов. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки* : зб. наук. пр. Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна. 2020. № 36. С. 99–110. **41.** Биккулова О. Что такое hard и soft skills? В чем разница? Что важнее? URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html>. (дата звернення: 11.11.2022). **42.** Grzesiak J. «Mentoring» і «coaching misja» kompetentnego і odpowiedzialnego nauczyciela nauczycieli. *Ewaluacja i innowacje w edukacji. Kompetencje і odpowiedzialność nauczyciela* / red. J. Grzesiak, Kalisz-Konin. 2010. P. 577–585. **43.** Catelly Y. M. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum. *Synergy*. 2010. 6(1). 41–56. **44.** Лавриш Ю. Навички соціальної взаємодії як необхідна складова підготовки інженерів у сучасному університеті. *Гуманітарний вісник ДВНЗу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди»*. *Психологія*. 2015. Вип. 37. С. 104–111. **45.** Иванов Д. Путь к вершине. Факторы успеха. Что важнее: soft skills или hardskills? URL: http://www.colloqui-um.ru/article/hard_soft/hard_soft.php (дата звернення: 11.11.2022). **46.** Степанова Л. Н., Зеер Э. Ф. Soft skills как предикторы жизненного

самоосуществления студентов. *Образование и наука*. 2019. № 8. Т. 21. С. 65–89.
47. Пигин В. Прорывные вещи генерируют люди с особым набором soft skills. URL: <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryvnye-veshchi-generiruyut-lyudi-s-osobym-naborom-soft-skills> (дата звернення: 11.11.2022).

REFERENCES:

1. Soft skills: miaki navychky dla uspishnoi kariery maibutnoho. TASlife:bloh. URL: <https://taslife.com.ua/blog/soft-skills> (data zvernennia: 11.11.2022).
2. Hard Facts About Soft Skills: An actionable review of employer perspectives, expectations and recommendations. Wonderlic. 2016. URL: http://docs.wixstatic.com/ugd/cceaf9_ec9ed750296142f18efdd49f4930f6d3.pdf (data zvernennia: 11.11.2022).
3. Soft skills: yak pravylno rozpovisty eicharu pro komunikabelnist. WORK.ua URL: <https://www.work.ua/articles/job-interview/2170/> (data zvernennia: 11.11.2022).
4. Gardner T. A. Exploring the Importance of Soft Skills Training for Accountants. *The Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*. 2017. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=4781&context=dissertations>. (data zvernennia: 11.11.2022).
5. DuBrin A. Essentials of Management. Mason, OH : South-Western Cengage Learning. 2008. 16 p.
6. Leggatt J. Why creative thinking is the soft skill accountants need? 2019. URL: <https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-soft-skill-accountants-need> (data zvernennia: 11.11.2022).
7. Mitchell G. Essential soft skills for success in the 21st century workforce as perceived by Alabama business / marketing educators. URL: http://etd.auburn.edu/bitstream/handle/10415/1441/Mitchell_Geana_57.pdf (data zvernennia: 11.11.2022).
8. Paajanen G. The EI Measures the Personality Characteristics behind Productive Job Behaviour. *Employment Inventory Reports, Technology Based Solutions / Personnel Decisions*, Inc. New Jersey. 1992. 95 p.
9. Parsons T. Definition: Soft skills. URL: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (data zvernennia: 11.11.2022).
10. Rana K. Persuasion, trust, and personal credibility. URL: <https://www.diplomacy.edu/resources/general/persuasion-trust-and-personal-credibility> (data zvernennia: 11.11.2022).
11. Rao M.S. Soft Skills – Enhancing Employability: Connecting Campus with Corporate. New Delhi : I. K. International Publishing House Pvt Ltd. 2010. 225 p.
12. Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. 75 (4). 453–465.
13. Tarp Tvayla. Privyichka rabotat vmeste. Kak dvigatsya v odnom napravlenii, ponimat lyudey i sozdavat nastoyaschuyu komandu. Izdatelstvo : Mann, Ivanov i Ferber. 2017. 208 s.
14. Shehu Lokaj A., Miftari V., & Hajdari V. Leading students towards a new soft-skills perspective: development for employment. *Journal of Education Culture and Society*. 2021. 12(1). P. 283–296.
15. Hansen M. How to Develop and Train for Soft Skills in the Workplace. 2018. URL: <https://elearningindustry.com/soft-skills-in-the-workplace-develop-train> (data zvernennia: 11.11.2022).
16. James J. Heckman, Tim D. Kautz. Hard Evidence on Soft



Skills. *Working Paper 18121; National Bureau of Economic Research*. June 2012. URL: <http://www.nber.org/papers/w18121> (data zvernennia: 11.11.2022). **17.** Portland YU. CHto takoe soft skills i pochemu oni tak vajnyi dlya kareryi? URL: <https://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html> (data zvernennia: 11.11.2022). **18.** Shipilov V. Perechen navyikov soft-skills i sposoby ih rozvitiya. URL: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml. (data zvernennia: 11.11.2022). **19.** Sosnitskaya O. Soft skills: myagkie navyiki tverdogo haraktera. URL: <http://be-st.ru/ru/blog/13> (data zvernennia: 11.11.2022). **20.** Tataurshchykova D. Soft skills. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (data zvernennia: 11.11.2022). **21.** CHulanova O. L., Ivonina A. I. Formirovanie soft-skills (myagkih kompetentsiy): podhodyi k integratsii rossiyskogo i zarubejnogo opyita, klassifikatsiya, operatsionalizatsiya. *Upravlenie personalom i intelektualnyimi resursami v Rossii*. 2017. Vip. 1 (28). S. 53–58. **22.** Biliakovska O. O. «Soft skills» yak neobkhidna skladova yakisnoi profesiinoi pidhotovky maibutnoho vchytelia. *Prace naukowe Akademii im. J. Długoszawa Częstochowie. Rocznik polsko-ukrainski*. Częstochowa. 2018. T. XX. S. 175–186. **23.** Haltsova S. V. Osoblyvosti rozvytku soft skills pedahohiv u systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity. *Dniprovskiyi naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava*. 2021. № 2. S. 65–70. **24.** Hlazunova O. H., Voloshyna T. V., Korolchuk V. I. Rozvytok «soft skills» u maibutnikh fakhivtsiv z informatsiinykh tekhnolohii: metody, zasoby, indykatory otsiniuvannya. *Vidkryte osvittie e-seredovyshche suchasnoho universytetu*. 2019. Vyp. spetsvyp. S. 93–106. **25.** Davidova V. Clushat, govorit i dogovarivatsya: chto takoe soft skills i kak ih rozvivat. URL: <http://theor-yandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (data zvernennia: 11.11.2022). **26.** Drozdova Yu. V., Dubinina O. V. Kontseptualni pidkhody do vyznachennia Soft skills u suchasnykh osvitnikh ta profesiinykh modeliakh. *Soft skills – nevidiemni aspekty formuvannya konkurentospromozhnosti studentiv u XXI stolitti*. Kyiv : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2020. S. 31–32. **27.** Korol S., Klochko A. Hard y soft skills bukhhaltera. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu*. 2020. № 3. S. 147–159. **28.** Nakhod S. A. Znachushchist «Soft skills» dlia profesiinoho stanovlennia maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. M.P. Drahomanova. Ser. 5 Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy*. 2018. № 63. S. 131–135. **29.** Dluhunovych N. A. Soft skills yak neobkhidna skladova pidhotovky IT-fakhivtsiv. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. 2014. № 6. C. 239–242. **30.** Koval K. O. Rozvytok «soft skills» u studentiv – ody z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannya. *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho in-tu*. 2015. № 2. S. 162–167. **31.** Tkachuk I. I., Sosnovenko N. V. Rozvytok «Miaki navychky» u studentiv koledzhiv. *Profesiina osvita*. 2019. Vyp. 3 (84). S. 16–18. **32.** Zhukova O. Activity of a higher school teacher on forming soft skills for students of humanitarian and natural specialties: functions and requirements. *Scientific Journal of Polonia University*. 2021. Vup. 2. № 39. P. 229–241. **33.** Vasynova N. S. Vykorystannia «sase studu» v osvitnomu protsesi zakladiv vyshchoi osvity yak neobkhidnyi skladnyk formuvannya u studentiv navychok soft skills. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6545/1/2020.pdf> (data zvernennia: 11.11.2022). **34.** Druhanova O. Rol dystsyplin vilnoho vyboru u formuvani v zdobuvachiv vyshchoi osvity «soft skills». *Naukovi zapysky kafedry pedahohiky*. 2021.

Вуп. 1(48). С. 23–29. **35.** D. Karpio Kh., Kupets O., Miuller N., Olefir A. Navychky dlia suchasnoi Ukrainy. URL: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.17_Skills_for_Modern_Ukraine (data zvernennia: 11.11.2022). **36.** Vstrechayte po umu! 5 prichin nanimat lyudey po «hard skills». URL: <https://finassessment.net/blog/ocenka-soft-hard-skills-kandidatov>. (data zvernennia: 11.11.2022). **37.** Sommerville K. Hospitality Employee Management and Supervision: Concepts and Practical Applications. Hoboken. NJ : John Wiley & Sons., Inc., 2007. 328 p. **38.** Dalaya M., Ishaquddin S., Ghadage M., & Hatte G. An interesting review on soft skills and dental practice. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. 2014. № 9. С. 560–569. **39.** Shevchuk O. Yu., Aheieva I. V. Aktualnist soft skills v protsesi profesiinoho rozvytku spivrobotnykiv ta upravlinnia zminamy kompanii. *Zbirnyk naukovykh prats TDATU im. D. Motornoho. Ser. Ekonomichni nauky*. 2021. Vyp. 1 (43). С. 106–113. **40.** Kornius H. V. Formuvannia miakykh navychok u studentiv zakladiv vyshchoi osvity v konteksti navchannia inozemnykh mov. Vykladannia mov u vyshchykh navchalnykh zakladakh osvity na suchasnomu etapi. *Mizhpredmetni zviazky : zb. nauk. pr. Kh. : KhNU im. V.N. Karazina*. 2020. № 36. С. 99–110. **41.** Bikkulova O. CHto takoe hard i soft skills? V chem raznitsa? CHto vajnee? URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html>. (data zvernennia: 11.11.2022). **42.** Grzesiak J. «Mentoring» i «coaching misją» kompetentnego i odpowiedzialnego nauczyciela nauczycieli. *Ewaluacja i innowacje w edukacji. Kompetencje i odpowiedzialność nauczyciela / red. J. Grzesiak, Kalisz-Konin*. 2010. P. 577–585. **43.** Catelly Y. M. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum. *Synergy*. 2010. 6(1). 41–56. **44.** Lavrysh Yu. Navychky sotsialnoi vzaiemodii yak neobkhdna skladova pidhotovky inzheneriv u suchasnomu universyteti. *Humanitarnyi visnyk DVNZu «Pereiaslav-Khmelnytskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet im. H. Skovorody». Psykholohiia*. 2015. Vyp. 37. С. 104–111. **45.** Ivanov D. Put k vershine. Faktoryi uspeha. CHto vajnee: soft skills yly hardskills? URL: http://www.colloqui-um.ru/article/hard_soft/hard_soft.php (data zvernennia: 11.11.2022). **46.** Stepanova L. N., Zeer E. F. Soft skills kak prediktoryi jiznennogo samoosuschestvleniya studentov. *Obrazovanie i nauka*. 2019. № 8. Т. 21. С. 65–89. **47.** Pigin V. Proryivnyie veschi generiruyut lyudi s osobym naborom soft skills. URL: <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryivnye-veshchi-generiruyut-lyudi-s-osobym-naborom-soft-skills>. (data zvernennia: 11.11.2022).



Samoliuk N. M. [1; ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

¹National University of Water and Environmental Engineering, Rivne

SOFT AND HARD SKILLS IN THE LABOR MARKET: ESSENCE AND COMPONENTS

The article considers the concepts of “soft skills” and “hard skills” and their importance in the formation of a competitive specialist in the labour market. Based on the analysis of the works of domestic and foreign researchers, the main approaches to determining the essence of “soft” and “hard” skills have been identified and characterized. Each author considers and defines the concepts of “soft skills” and “hard skills” in their own way, but all interpretations are interrelated. Hard skills are defined as a set of “basic” competencies inherent in a particular profession, which cannot only be demonstrated but also measured. It was found that soft skills are a set of “flexible” competencies that include social, emotional, cognitive and managerial components that are much more difficult to measure and give a quantitative and well-differentiated assessment. They are sometimes called personal qualities because they depend on a person’s character and in practice can only be discovered through personal communication. This article also presents the results of the study of the “soft skills” components according to different authors’ models. As different types of soft skills are a priority for different activities, there is no permanent list or comprehensive classification covering all areas. Basically, this group of skills includes sociability, ability to work in a team, creativity, punctuality, balance, analytical and critical thinking, leadership skills, attentiveness, etc. Employment opportunities are considered depending on the available “soft” and “hard” skills. It is concluded that developing “soft skills” and achieving a balance between professional and supra-professional competencies for successful professional activity at different stages of career are of great importance. It is noted that international and national programmes aimed at introducing “soft skills” in the curricula of universities and at other levels of vocational education are being adopted in various countries around the world.

Keywords: soft skills; hard skills; skills; competence; labor market.

Самолук Н. Н. [1; ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],

к.э.н., доцент

¹Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно

SOFT И HARD SKILLS НА РЫНКЕ ТРУДА: СУЩНОСТЬ И СОСТАВНЫЕ

В статье рассмотрены понятия soft skills и hard skills и их значение в формировании конкурентоспособного на рынке труда специалиста. На основе анализа работ отечественных и зарубежных ученых выявлены и охарактеризованы основные подходы к определению сущности «мягких» и «твердых» навыков. Представлены результаты исследования составляющих «soft skills» по разным авторским моделям. Рассмотрены возможности трудоустройства в зависимости от имеющихся «мягких» и «жестких» навыков.

Ключевые слова: soft skills; hard skills; навыки; компетентность; рынок труда.

Отримано: 12 листопада 2021 р.
Прорецензовано: 17 листопада 2021 р.
Прийнято до друку: 29 грудня 2021 р.