

# СОЦІОЛОГІЯ

---

---

УДК 316.77

DOI: <https://doi.org/10.21564/2075-7190.47.218967>

**Болотова Вікторія Олександрівна**, кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри прикладної соціології та соціальних комунікацій, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, Україна  
e-mail: vicblt2017@gmail.com  
ORCID ID:0000-0003-2123-9777

**Байдак Тетяна Михайлівна**, кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри прикладної соціології та соціальних комунікацій, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, Україна  
e-mail: baidak@karazin.ua  
ORCID ID:0000-0001-7616-0949

## КОМУНІКАТИВНІ «SOFT SKILLS» ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВИТКУ В УЯВЛЕННЯХ СУЧАСНИХ СТУДЕНТІВ

*У статті розкрита сутність «soft skills» та визначені групи компетенцій, які наповнюють змістом це поняття. Підкреслюється особливе місце комунікативних навичок у системі «soft skills». Наведені дані соціологічного дослідження, які описують думку студентської молоді щодо комплексу неспеціалізованих, надпрофесійних навичок («soft skills») важливих для кар'єри, місця серед них комунікативних навичок.*

**Ключові слова:** «soft skills», надпрофесійні навички, комунікативні навички, студентська молодь, кар'єра.

**Постановка проблеми.** Глобалізація ринку праці стала чинником входу у вітчизняну наукову термінологію такого поняття як «soft skills». Якщо раніше предметом дослідження були різноманітні компетентності працівників, то останні два десятиліття активно використовується їх поділ на «hard skills» («тверді») та «soft skills» («м'які» або «гнучкі»). Актуалізація вивчення «soft skills», виділення чинників їх формування та вдосконалення пов'язано з тим, що в наш час для успішної професійної діяльності та розвитку в переважній більшості сфер стають потрібні здібності до швидкого навчання, пошуку інформації, її аналізу, стресостійкість, здатність до роботи в команді, знаходження спільної мови з різними людьми тощо. Навчальні заклади до недавнього часу в процесі підготовки фахівців зосереджувались на вузьких, спеціалізованих професійних знаннях та вміннях, але в інформаційному суспільстві, коли старіння знань стає блискавичним на перший план виходять саме «soft skills», завдяки яким можна швидко пристосуватись до умов, що змінилися.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Оксфордський словник визначає «soft skills» як «особисті якості, які дозволяють ефективно і гармонійно взаємодіяти з іншими людьми» [1], тобто на перший план виходять комунікативні навички. У Кембриджському бізнес-словнику також акцент робиться на комунікативних навичках – здатності людини взаємодіяти з групою і успішно здійснювати спільну діяльність [2]. Л. Ліппман відмічає, що «гнучкі» навички являють собою комплекс неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язані з конкретною сферою діяльності [3]. Л. Раїцька і О. Тихонова вважають, що 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 і розвитку – «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 ст.»; в Міжнародній організації охорони здоров'я – «life skills» (життєві навички)» [4]. С. Осипова, Н. Гафурова, Е. Рудницький наводять приклади таких визначень: а) «soft skills» – уніфіковані навички та особистісні якості, які підвищують ефективність роботи і взаємодії з іншими людьми. Наприклад, управління особистісними резервами, вміння переконувати, тайм менеджмент; б) «soft skills» представляються як комунікативні та управлінські таланти. До «soft skills» відносять такі навички як лідерство, ораторське мистецтво, вміння переконувати [5]. У своїх наукових розробках В. Шипілов визначив «soft

skills» як психологічне явище, що виявляється в більшості життєвих ситуацій, пов'язане з тим, яким чином люди взаємодіють між собою [6]. О. Чуланова у своїх роботах визначає «soft skills» як соціально-трудова характеристику сукупності знань, умінь, навичок і мотиваційних характеристик працівника в сфері взаємодії між людьми [7–8].

Можна навести ще багато прикладів визначень терміна «soft skills», але всі вони так чи інакше стосуються таких груп компетенцій, як комунікативні навички, особистісний розвиток, управлінські навички, тобто тих, які допомагають здійснювати ефективну діяльність в будь якій сфері, знаходити найкращі рішення в широкому колі завдань, полегшують перехід до нових, інших галузей професійної активності [9–20]. Серед цих груп навичок провідне місце, на нашу думку, посідають комунікативні, що зумовлюється специфікою постіндустріального суспільства, де професії типу «людина-людина» починають грати ключову роль.

**Формулювання цілей.** Метою даної статті є виявлення думки студентської молоді щодо значення певних «soft skills» для подальшої професійної діяльності, місця комунікативних навичок в системі необхідних «soft skills», самооцінки щодо їх розвитку та готовності удосконалювати в майбутньому.

**Вклад основного матеріалу.** У жовтні 2019 р. було проведено соціологічне дослідження метою якого було з'ясувати думку студентської молоді щодо комплексу неспеціалізованих, надпрофесійних навичок («soft skills») важливих для кар'єри, місця серед них комунікативних навичок, міри їх розвиненості та уявлень про механізм подальшого розвитку. Як метод збору даних було обрано анкетування. Усього було опитано 434 студенти різних вишів м. Харкова. Аналіз отриманих даних здійснювався з використанням програмного пакету «SPSS».

Серед опитаних було 23% чоловіків та 77% жінок. Середню спеціальну освіту отримують 1% опитаних, молодшого спеціаліста – 1%, бакалавра – 62%, магістра – 35% та PhD – 1%. Тобто студентами закладів вищої освіти 3–4 рівнів акредитації є 98% респондентів. Своє матеріальне становище 19% оцінило як низьке, 71% як середнє та 10% як високе. Серед респондентів навчались за профілем «людина-людина» – 25%, «людина-знакова система» – 19%, «людина-техніка» – 24%, «людина-природа» – 18%, «людина-творчий образ» – 14%. Представленість чоловіків та жінок у виборці було приблизно однаковою – 54% жінки та 46% чоловіки.

Найважливішими для своєї майбутньої роботи опитані вважають вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших, працездатність, вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її, здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації. Відносно менш важливими для майбутньої роботи є здатність проявляти ініціативу, доброзичли-

вість, відкритість, позитивність, уміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Оцінка студентами важливості основних надпрофесійних навичок**  
(надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою  
від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Навички	Середній бал
Гнучкість, здатність швидко адаптуватися до нових умов, вміння змінюватися	4,45
Уміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших	4,73
Уміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її	4,57
Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність	4,49
Здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації	4,54
Уміння структурувати свій час, планувати роботу, виділяти важливе та фокусуватися на ньому	4,49
Уміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим	4,20
Уміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку	4,36
Упевненість в собі	4,43
Здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість	4,27
Уміння переконувати інших, домовлятися та знаходити компроміси	4,23
Добррозичливість, відкритість, позитивність	4,19
Особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому, розвиватися	4,48
Здатність проявляти ініціативу	4,16
Працездатність	4,58

Порівняння опитаних з наявністю досвіду роботи та без нього показало, що студенти з досвідом роботи вважають більш потрібними якостями вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її, здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність, вміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку, здатність проявляти ініціативу. Ті, хто досвіду роботи ще не мав вважають більш необхідними працездатність та здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість (див. табл. 2).

Таблиця 2

**Оцінка студентами з досвідом та без досвіду роботи важливості основних надпрофесійних навичок** (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Навички	Середній бал	
	Мають досвід роботи	Не мають досвіду роботи
1	2	3
Гнучкість, здатність швидко адаптуватися до нових умов, вміння змінюватися	4,49	4,41
Уміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших	4,73	4,73
Уміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її	4,61	4,50
Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність	4,54	4,42
Здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації	4,57	4,50
Уміння структурувати свій час, планувати роботу, виділяти важливе та фокусуватися на ньому	4,46	4,53
Уміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим	4,19	4,21
Уміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку	4,46	4,23
Упевненість в собі	4,44	4,42
Здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість	4,23	4,32

Закінчення табл. 2

1	2	3
Вміння переконувати інших, домовлятися та знаходити компроміси	4,21	4,27
Доброзичливість, відкритість, позитивність	4,16	4,23
Особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому, розвиватися	4,49	4,47
Здатність проявляти ініціативу	4,23	4,05
Працездатність	4,53	4,64

Порівняння оцінок важливості якостей та навичок із самооцінкою їх розвиненості у опитаних свідчить, що найбільше потребують розвитку такі значимі для них якості, як вміння структурувати свій час, впевненість в собі, вміння чітко висловлювати свої думки, здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації, вміння мислити не за стандартом, вміння швидко знаходити потрібну інформацію.

Респонденти порівняно високо оцінюють такі свої якості як доброзичливість, відкритість, позитивність, працездатність, особиста активність, дисциплінованість, здатність швидко адаптуватися, самостійно приймати рішення (рис. 1).



Рис. 1. Порівняння оцінок важливості якостей та навичок із самооцінкою їх розвиненості у опитаних (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Щодо способу розвитку надпрофесійних навичок та якостей, то більше двох третин (72%) опитаних налаштовані розвивати ці навички через самоосвіту. І 39% готові піти на спеціальні тренінги, навчальні курси (див. табл. 3).

Таблиця 3

## Думка студентів щодо шляхів розвитку надпрофесійних якостей у себе

Шляхи розвитку надпрофесійних якостей	Кількість респондентів
Я вважаю, що усі необхідні мені якості розвинуті у повній мірі	8%
Ці навички розвинулися автоматично під впливом батьків, виховання в сім'ї	13%
Ці навички розвинулися автоматично під впливом найближчих друзів	6%
Ці навички розвинулися автоматично під час подальшого навчання в закладі вищої або середньо-професійної освіти	53%
Ці навички розвинулися автоматично після працевлаштування, без сторонньої допомоги, під час виконання професійних обов'язків	36%
Ці навички розвинулися після працевлаштування, під впливом наставника (ментора)	30%
Ці навички сформується в мене пізніше, з віком, природним шляхом без стороннього впливу або допомоги	18%
Буду розвивати ці навички через самоосвіту	72%
Буду розвивати ці навички через участь у громадських об'єднаннях, студентському самоврядуванні тощо	27%
Буду розвивати ці навички через участь у гуртках творчості, спортивних секціях тощо.	18%
Буду розвивати ці навички через спеціальні тренінги, навчальні курси тощо	39%

Студенти з досвідом та без досвіду праці бачать шляхи розвитку «soft skills» дещо по-різному. Так, ті, хто вже працював, менше сподіваються на ЗВО (47% у порівнянні з 60% у тих, хто не працював) та більше налаштовані на участь у різних тренінгах, на курсах (48% у порівнянні з 29%) (рис. 2).



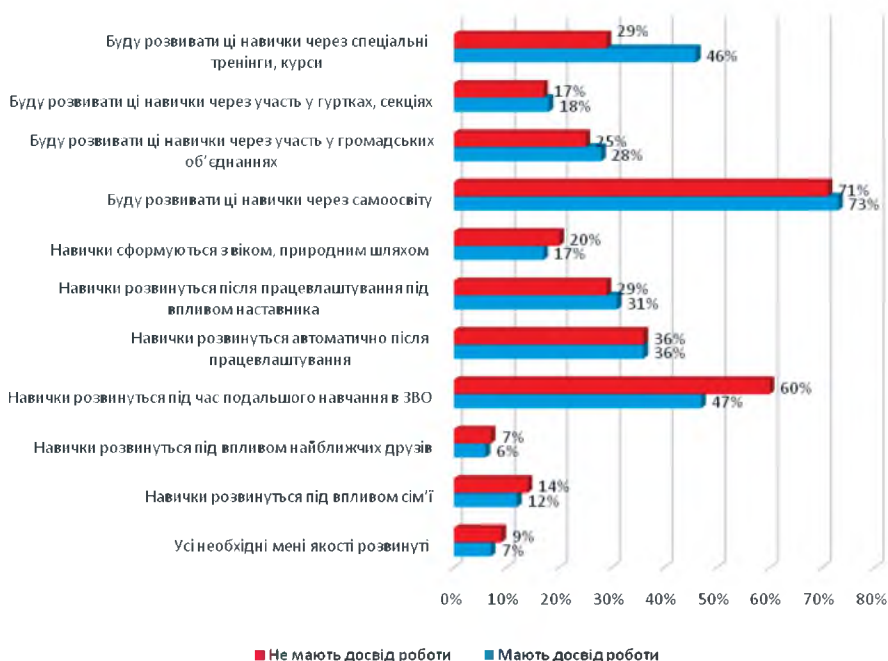


Рис. 2. Думка студентів з досвідом та без досвіду роботи щодо шляхів розвитку надпрофесійних якостей у себе

Переважна кількість опитаних (96%) мають досвід участі у різноманітних гуртках, секціях, курсах. Найчастіше відвідувались спортивні секції, творчі гуртки, курси для поглиблення знань зі шкільних предметів (див. табл. 4).

Таблиця 4

**Розподіл відповідей на питання:  
«Що з нижчепереліченого ви відвідували/у чому брали участь?»**

Досвід участі у різноманітних гуртках, секціях, курсах	Кількість респондентів
1	2
Спортивні секції	61%
Творчі гуртки, театральні секції	58%
Громадські молодіжні об'єднання, шкільне/студентське самоврядування	50%
Курси, які поглиблюють знання зі шкільних предметів	51%



1	2
Навчальні курси за іншими напрямками (наприклад, фотографія, робототехніка, комп'ютерна графіка тощо)	20%
Все перелічене	4%
Ніколи нічого не відвідував	4%

Середня оцінка рівня задоволеності від відвідування цих закладів 7,98 за 10-ти бальною шкалою. Якщо розглянути надані оцінки більш детально, то найвищу оцінку (9–10 балів) тим закладам, які респонденти відвідували, поставили 39%. Вище середнього оцінило 53%, а нижче тільки 8% опитаних. Ті 4%, які не відвідували ніякі гуртки, секції або курси в якості причин цього вказали відсутність часу на їх відвідування, відсутність грошей на оплату та відсутність бажання їх відвідувати.

Основною причиною, через яку респонденти розвивають свої «soft skills» було вказано особистий розвиток (61% опитаних). Для 17% це просування по кар'єрних сходинках і для 11% працевлаштування (рис. 3).



Рис. 3. Причини, через які опитані студенти розвивають «soft-skills»

Для більшості студентів є важливим отримання сертифікату після завершення курсів чи тренінгів (72%). Темати, які б були цікавими для респондентів для навчання виявились, перш за все, психологічні знання та тренінги, медицина, комп'ютерні науки та іноземні мови (див. табл. 5). Відмінностей між підгрупами опитаних, які отримують освіту або працюють в різних сферах, а також студентів з досвідом та без досвіду роботи виявлено не було.

Таблиця 5

## Теми для навчання, які є найбільш актуальними для опитаних студентів

Теми для навчання	Кількість респондентів
Комп'ютерні науки	12%
PR, SMM, реклама	3%
Психологічні знання та тренінги	29%
Природничі науки	5%
Медицина	24%
Творча сфера (фото, відеозйомка, вокал)	7%
Іноземні мови	9%
Соціологія, робота з людьми	5%
Менеджмент та бізнес	1%
Точні науки	2%
Право, юриспруденція	3%

Щодо знань, які потрібні студентам для успішної кар'єри, то більше половини респондентів вказали психологічні знання (62%), 22% відмітили професійні знання, а 11% – знання іноземних мов. Інші види знань згадувало 1–2% опитаних, це право, менеджмент, реклама та PR, програмування та ІТ-технології. На думку студентів, для того, щоб отримати ці знання їм не вистачає, перш за все, часу (30%) та сили волі (27%). Від 10% до 15% відмічали в якості причин нестачу грошей, власного бажання та інформації про існування різноманітних курсів, тренінгів.

В ході опитування також з'ясувалось, які професії, на думку опитаних, будуть затребувані у найближчому майбутньому. Респонденти вважають, що, перш за все, попитом будуть користуватись професії в сфері ІТ-технологій (57%) та медицини (44%). Також, за думкою респондентів, досить великим попитом буде користуватись професія вчителя (30%). Найменш затребуваними професіями, на думку молоді, в найближчому майбутньому будуть професії філолога (5%) та психолога (3%).

Думка респондентів щодо затребуваності професій в майбутньому дещо залежить від наявності в них досвіду оплачуваної роботи. Так, студенти без

досвіду роботи оцінюють їх затребуваність більш високо ніж студенти з досвідом роботи. Більш високо оцінюють майбутнє таких професій як спеціаліст з PR і реклами та соціальний працівник респонденти з досвідом роботи. 13% даної категорії респондентів вважають, що професія спеціаліста з PR і реклами буде користуватись попитом. Серед респондентів без досвіду роботи такої думки дотримуються тільки 6%. Відповідно, 12% даної категорії респондентів вважають, що професія соціального працівника буде користуватись попитом. Серед респондентів з досвідом роботи такої думки дотримуються також двічі менше – 6%.

**Висновки.** Таким чином, отримані в ході анкетного опитування данні дозволили зробити наступні висновки.

Найважливішими для своєї майбутньої роботи опитані вважають такі якості: вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших; працездатність; вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її; здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації.

Найбільше потребують розвитку такі значимі для майбутньої роботи якості, як вміння чітко висловлювати свої думки, вміння швидко знаходити потрібну інформацію, здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації. Опитані також хотіли б розвинути вміння структурувати свій час, впевненість в собі, вміння мислити не за стандартом, незважаючи на те, що ці якості не потрапили до топ-переліку найважливіших для роботи.

Більше двох третин (72%) опитаних налаштовані розвивати ці «soft skills» через самоосвіту. І 39% готові піти на спеціальні тренінги, навчальні курси. Для більшості студентів є важливим отримання сертифікату після завершення курсів чи тренінгів (72%). Основною причиною, через яку респонденти розвивають свої «soft skills», було вказано особистий розвиток (61% опитаних). Тематами, які б були цікавими для респондентів для навчання виявились, перш за все, психологічні знання та тренінги, медицина, комп'ютерні науки та іноземні мови. Щодо знань, які потрібні студентам для успішної кар'єри, то більше половини респондентів вказали психологічні знання (62%).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Simpson J. A., Weiner E. S. C. The Oxford English Dictionary. Vol. 15: Ser – Soosy. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press; Oxford, N. Y.: Oxford University Press, 1989. 1013 p.
2. Cambridge Dictionary online. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/soft-skills> (дата звернення: 15.09.2020).
3. Workforce connections: key «soft skills» that foster youth workforce success: toward a consensus across fields / L. H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, K. A. Moore. Child

- Trends Publication, 2015. 56 p. URL: <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSoftSkills1.pdf> (дата звернення: 15.09.2020).
4. Раицкая Л. К., Тихонова Е. В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика*. 2018. Т. 15, № 3. С. 350–363. DOI: 10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363
  5. Осипова С. И., Гафурова Н. В., Рудницкий Э. А. Формирование Soft skills в условиях социально общественных практик студентов при реализации образовательной программы в идеологии Международной инициативы CDIO. *Перспективы науки и образования*. 2019. № 4 (40). С. 91–101. DOI: 10.32744/pse.2019.4.8.
  6. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) (дата звернення: 15.09.2020).
  7. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 292 с.
  8. 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. Т. 6, № 1. С. 53–58. DOI: 10.12737/24692.
  9. Соціально-гуманітарна сфера України в сучасних дискурсах: монографія / за заг. ред. О. Ю. Панфілова. Харків: ХІФ КНТЕУ: Вид. О. А. Мірошниченко, 2019. 284 с.
  10. Amer B. Portfolio projects for soft skills. 2nd ed. Australia; Boston, MA: Cengage Learning, 2017. x, 143 p.
  11. Bird T., Cassell J. The leader's guide to presenting: how to use soft skills to get hard results. Harlow, England: Pearson Education, 2017. xix, 220 p.
  12. Fleming K. The leader's guide to emotional agility: how to use soft skills to get hard results. Harlow, England: Pearson, 2016. xvi, 186 p.
  13. Flint M., Vinberg Hearn E. The leader's guide to impact: how to use soft skills to get hard results. Harlow, England: Pearson, 2019. xxii, 318 p.
  14. Horton S. The leader's guide to negotiation: how to use soft skills to get hard results. Harlow, England: London: Pearson Education, 2016. xi, 283 p.
  15. Melsner N. A. Teaching soft skills in a hard world: skills for beginning teachers. Lanham: Rowman & Littlefield, 2019. xii, 119 p.
  16. Soft skills and aspirations in Chinese children and youth / Daniel T. L. Shek, Janet TY Leung and Joav Merrick, editors. New York: Nova Science Publishers, 2018. xix, 296 p.
  17. Soft skills for the workplace. Tinley Park, IL: Goodheart-Willcox Company, Inc., 2018. ix, 158 p.
  18. Sonmez J. Z. Soft skills: the software developer's life manual. Shelter Island, NY: Manning Publications, 2015. xxxiv, 470 p.

19. Steffen C. Soft skills for the new journalist: cultivating the inner resources you need to succeed. New York: Routledge, 2019. xii, 177 p.
20. Wasson K. The socially intelligent project manager: soft skills that prevent hard days / Interior illustrations by Stephen L. Watson. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2020. 204 p.

## REFERENCES

1. Simpson, J. A. & Weiner, E. S. C. (1989). *The Oxford English Dictionary*. Vol. 15. Ser – Soosy. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press; Oxford, N. Y.: Oxford University Press.
2. Cambridge Dictionary online. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/soft-skills>
3. Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R. & Moore, K. A. (2015). *Workforce connections: key «soft skills» that foster youth workforce success: toward a consensus across fields*. Child Trends Publication, 2015. 56 p. Retrieved from <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSOFTSKILLS1.pdf>
4. Raickaja, L. K. & Tihonova, E. V. (2015) Soft skills v predstavlenii prepodavatelej i studentov rossijskih universitetov v kontekste mirovogo opyta [Soft skills as seen by teachers and students of Russian universities in the context of world experience]. *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Serija: Psihologija i pedagogika - RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 15(3), 350-363 [in Russian].
5. Osipova, S. I., Gafurova, N. V. & Rudnickij, E. A. (2019) Formirovanie Soft skills v uslovijah social'no obshhestvennyh praktik studentov pri realizacii obrazovatel'noj programmy v ideologii Mezhdunarodnoj iniciativy CDIO [Formation of Soft skills in the context of social and social practices of students in the implementation of an educational program in the ideology of the International initiative CDIO]. *Perspektivy nauki i obrazovanija - Prospects for Science and Education*, 4(40), 91-101 [in Russian].
6. Shipilov, V. Perechen' navykov soft-skills i sposoby ih razvitiya [List of soft-skills and ways to develop them]. Retrieved from [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) [in Russian].
7. Chulanova, O. L. (2016). *Kompetentnostnyj podhod v rabote s personalom: teorija, metodologija, praktika: monografija* [Competence approach to work with personnel: theory, methodology, practice: monograph]. Moskva: NIC INFRA-M [in Russian].
8. Chulanova, O. L. & Ivonina, A. I. (2017). Formirovanie soft-skills (mjagkih kompetencij): podhody k integracii rossijskogo i zarubezhnogo opyta, klassifikacija, operacionalizacija [Formation of soft-skills (soft competencies): approaches to the integration of Russian and foreign experience, classification, operationalization]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii - Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*, 6(1), 53-58 [in Russian].
9. Panfilov, O. Yu. (Ed.) (2019). *Sotsialno-humanitarna sfera Ukrainy v suchasnykh dyskursakh: monografija* [Social and humanitarian sphere of Ukraine in modern dis-

- courses: monograph]. Kharkiv: KhIF KNTEU, vydavets O. A. Miroshnychenko [in Ukrainian].
10. Amer, B. (2017). *Portfolio projects for soft skills*. 2nd ed. Australia; Boston, MA: Cengage Learning.
  11. Bird, T. & Cassell, J. (2017). *The leader's guide to presenting : how to use soft skills to get hard results*. Harlow, England: Pearson Education.
  12. Fleming, K. (2016). *The leader's guide to emotional agility : how to use soft skills to get hard results*. Harlow, England : Pearson.
  13. Flint M., Vinberg Hearn, E. (2019). *The leader's guide to impact : how to use soft skills to get hard results*. Harlow, England: Pearson.
  14. Horton, S. (2016). *The leader's guide to negotiation : how to use soft skills to get hard results*. Harlow, England : London : Pearson Education.
  15. Melser, N. A. (2019). *Teaching soft skills in a hard world : skills for beginning teachers*. Lanham: Rowman & Littlefield.
  16. Shek, D. T. L. TY Leung, J. & Merrick, J. (Eds.) (2018). *Soft skills and aspirations in Chinese children and youth*. New York : Nova Science Publishers.
  17. *Soft skills for the workplace* (2018). Tinley Park, IL: Goodheart-Willcox Company, Inc.
  18. Sonmez, J. Z. (2015). *Soft skills: the software developer's life manual*. Shelter Island, NY: Manning Publications.
  19. Steffen, C. (2019). *Soft skills for the new journalist : cultivating the inner resources you need to succeed*. New York : Routledge.
  20. Wasson, K. (2020). *The socially intelligent project manager: soft skills that prevent hard days / Interior illustrations by Stephen L. Watson*. Oakland, CA : Berrett-Koehler Publishers.

**Болотова Виктория Александровна**, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры прикладной социологии и социальных коммуникаций, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина, Украина

**Байдак Татьяна Михайловна**, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры прикладной социологии и социальных коммуникаций, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина, Украина

## **КОММУНИКАТИВНЫЕ «SOFT SKILLS» И ПУТИ ИХ РАЗВИТИЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ**

*В статье раскрыта сущность «soft skills» и определены группы компетенций, которые наполняют содержанием это понятие. Подчеркивается особое место коммуникативных навыков в системе «soft skills». Приведены данные социологиче-*



ского исследования, описывающие мнение студенческой молодежи о комплексе неспециализированных, надпрофессиональных навыков («soft skills») важных для карьеры, места среди них коммуникативных навыков.

**Ключевые слова:** «soft skills», надпрофессиональные навыки, коммуникативные навыки, студенты, карьера.

**Bolotova Victoria Olexandrivna**, PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Applied Sociology and Social Communications, V. N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine

**Baidak Tetiana Mikhailivna**, PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Applied Sociology and Social Communications, V. N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine

## COMMUNICATIVE «SOFT SKILLS» AND THE WAYS OF THEIR DEVELOPMENT IN THE PRESENTATION OF MODERN STUDENTS

**Problem setting.** Actualization of the study of “soft skills”, highlighting the factors of their formation and improvement is due to the fact that in our time for successful professional activity and development in the vast majority of areas the following abilities are required: to learn quickly, to search for information and to analyze it, stress resistance, ability to teamwork, to find common ground with different people, etc. Until recently, educational institutions used to focus on narrow, specialized professional knowledge and skills in the training process, but in the information society, when the aging of knowledge becomes lightning fast, soft skills come to the foreground, and thanks to that you can quickly adapt to changing conditions.

**Recent research and publications analysis.** There are many examples of definitions of the term “soft skills” in the scientific literature, but they all relate in one way or another to such groups of competencies as communication skills, personal development, management skills, i.e. those that help to operate effectively in any field, find the best solutions in a wide range of tasks, facilitate the transition to new or other areas of professional activity. Among the scientists who have dealt with this issue can be named Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., Kristin, A., Raickaja L. K., Tihonova E. V., Osipova S. I., Gafurova N. V., Rudnickij Je. A., Chulanova O. L., Ivonina A. I.

**Paper objective.** The purpose of this article is to identify the views of student youth on the importance of certain “soft skills” for further professional activities, the place of communication skills in the system of necessary “soft skills”, self-assessment of their development and willingness to improve in the future.

**Paper main body.** The globalization of the labor market has become a factor for the entry into the domestic scientific terminology of such a concept as “soft skills”. If ear-



lier the subject of research were various competencies of employees, then the last two decades their division into “hard skills” and “soft skills” has been actively used. “Soft skills”- unified skills and personal qualities that increase the efficiency of work and interaction with other people. “Soft skills” are presented as communicative and managerial talents. “Soft skills” include such skills as leadership, public speaking, persuasion. A sociological study was conducted to find out the opinion of student youth about the set of “soft skills” important for career, the place of communication skills, the degree of their development and ideas about the mechanism of further development. Respondents consider, that the most important for their future work is the ability to clearly express their thoughts, ask questions, listen to others, the ability to quickly find the information you need and analyze it, the ability to learn quickly, absorb a large amount of information. Relatively less important for future work is ability to show initiative, friendliness, openness, positivity, the ability to work in a team, the ability to see a common goal and a willingness to help others. Comparison of respondents with and without work experience showed that students with work experience consider as more necessary qualities ability to quickly find the necessary information and analyze it, the ability to make decisions independently, take responsibility, the ability to think outside the box, consider the problem from another angle, the ability to show initiative. Those who have not yet had work experience consider as more necessary the ability to work and the ability to conscientiously perform assignments, discipline.

Comparison of assessments of the importance of qualities and skills with self-assessment of development of the respondents shows that the following important qualities are in the most need of development: the ability to structure time, self-confidence, ability to clearly express thoughts, ability to learn quickly, absorb large amounts of information, skills to think outside the box, the ability to quickly find the information you need. Regarding the way of developing of super-professional skills and qualities, the respondents are willing to develop these skills through self-education, or are ready to go to special trainings, training courses. Students with work experience and without work experience see ways to develop “soft skills” somewhat differently. Those who have already worked have less hope for universities and are more willing to participate in various trainings, courses. The vast majority of respondents have experience of participating in various clubs, sections, courses. Sports sections, creative clubs, courses to deepen knowledge of school subjects are attended the most frequently. The main reason why respondents develop their “soft-skills” is personal development. Topics that would be of interest to respondents for study were, first of all, psychological knowledge and training, medicine, computer science and foreign languages. The survey also clarified which professions, according to respondents, will be in demand in the near future. Respondents believe, that, first of all, the professions in the field of IT-technology and medicine will be in demand.

**Conclusions of the research.** Thus, the data obtained during the survey allowed to draw the following conclusions: The set of “soft skills” important for the career of the surveyed students consists of the ability to clearly express their thoughts, ask questions,

*listen to others; efficiency; ability to quickly find the necessary information and analyze it; ability to learn quickly, absorb a large amount of information. The most important qualities that need to be developed for future work are the ability to express one's thoughts clearly; ability to quickly find the necessary information; ability to learn quickly, absorb a large amount of information. The vast majority of respondents are willing to develop these "soft skills" through self-education. Regarding the knowledge, that students need for a successful career – more than a half of the respondents indicated psychological knowledge.*

**Keywords:** "soft skills", "non-professional skills" skills, communication skills, student youth, career.

