

## РОЛЬ «МЯГКИХ» НАВЫКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**М.М. Малова<sup>1</sup>**

*Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва*

*Российская Федерация, 443011, г. Самара, ул. Академика Павлова, 1*

*E-mail: mkarotkina@mail.ru*

### **Аннотация**

*Современная профессиональная деятельность требует владения не только узкоспециальными знаниями, но и «мягкими» навыками (soft skills) – качествами, необходимыми для определенных видов деятельности. Сегодня на рынке труда «мягкие» навыки играют ключевую роль и в профессиональной деятельности, и в построении отношений в рабочем коллективе, поскольку повышают уровень специалиста и способствуют успешному карьерному росту. Следовательно, задачей высшего образования является воспитание профессионала, способного реализовать себя в условиях высокой конкуренции, что требует внедрения технологий, формирующих «мягкие» навыки у обучающихся. В статье обосновывается выбор наиболее значимых личностных и профессиональных качеств, необходимых для формирования «мягких» навыков в процессе обучения. На основе анализа психолого-педагогической теории раскрывается важность развития самоорганизации у обучающихся и формирования личности в коллективе. Актуальность самоорганизации и коллективного взаимодействия подтверждается с помощью анализа рейтингов «мягких» навыков российских и западных работодателей, который показал, что «мягкие» навыки, основанные на самоорганизации и работе в команде, входят в топ-10 и занимают лидирующие места. Это позволяет сделать вывод об их востребованности на современном рынке труда. В связи с этим следующим этапом данного исследования будет разработка и апробация технологии оценивания, позволяющей формировать «мягкие» навыки у будущих специалистов.*

**Ключевые слова:** «мягкие» навыки, личностные и профессиональные качества, самоорганизация, дисциплина, коллектив, работа в команде.

**Благодарности:** Благодарю редакторов и издателей журнала за публикацию статьи, а также моего научного руководителя В.В. Левченко за ценные советы при планировании исследования.

### **Введение**

Современная профессиональная деятельность требует владения не только узкоспециальными знаниями, но и «мягкими» навыками (soft skills) – качествами, желательными для определенных видов деятельности, которые не зависят от приобретенных знаний и включают здравый смысл, способность

---

<sup>1</sup> Малова Мария Марковна, старший преподаватель кафедры «Иностранные языки и профессиональная коммуникация».

общаться с людьми, позитивное и гибкое отношение к происходящему [1]. Сегодня владение «мягкими» навыками играет ключевую роль и в профессиональной деятельности, и в построении отношений на производстве, поскольку повышает уровень специалиста, делает его конкурентоспособным на рынке труда и способствует успешной профессиональной карьере. Таким образом, задачей высшего образования является воспитание специалиста, способного реализовать себя в условиях высокой конкуренции, что требует внедрения технологий, формирующих «мягкие» навыки у обучающихся.

«Мягкие» навыки начали формировать в армии США в 70-е годы XX века и относились к навыкам, связанным с работой. Термин охватывает человеческие навыки, социальные навыки и личные качества, необходимые для построения карьеры. Однако на российском рынке труда «мягкие» навыки появились сравнительно недавно и в отечественной педагогике в настоящее время еще не достаточно изучены. До настоящего времени окончательно не выявлены наиболее востребованные «мягкие» навыки при устройстве на работу, а также не раскрыты механизмы их формирования.

Существующие сегодня современные исследования вопроса формирования личностных и профессиональных качеств обучающихся, необходимых для становления квалифицированного и успешного специалиста, теоретически не обосновывают выбор качеств, а опираются исключительно на результаты анкетирования. Кроме того, не предоставляется анализ зарубежных источников по *soft skills*: психолого-педагогических и маркетинговых исследований, освещающих наиболее востребованные сегодня на современном рынке труда личностные и профессиональные качества.

Целью нашего исследования является выбор «мягких» навыков, которые российский работодатель в первую очередь рассматривает в кандидатах на вакантное место. Учитывая новизну и недостаточную исследованность вопроса в современной российской педагогике и психологии, при выборе качеств, составляющих «мягкие» навыки, мы основывались на мнении педагогов-теоретиков и психологов, изучавших вопрос формирования личностных и профессиональных качеств учащихся. Далее качества, отобранные на основе теоретического анализа, сопоставлялись с требованиями зарубежных и российских работодателей к наемным служащим, отраженными в рейтингах наиболее востребованных сегодня «мягких» навыков.

Вузовское обучение пока не владеет универсальными технологиями для формирования личностных и профессиональных качеств обучающихся. Однако необходимость в их формировании продиктована условиями современного рынка труда, ростом конкуренции и стремительным развитием информационных технологий, которые влияют на все сферы человеческой жизни [2], [3]. В связи с этим сегодня образование претерпевает значительные изменения в своей структуре и направленности, вследствие чего требования

к формированию личностных и профессиональных качеств будущих специалистов прописаны в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования [4], что показывает острую необходимость в разработке и создании соответствующих технологий. Проведение данного исследования станет одним из этапов в создании технологии, формирующей личностные и профессиональные качества будущих специалистов.

## 1. Обзор литературы

Термин «мягкие навыки» (*soft skills*) широко используется западными работодателями, и обладание данными навыками является главным критерием при устройстве на работу. Исследование вопроса началось еще в середине XX века и проводилось рядом ученых, наиболее известные среди которых – И. Майерс, К. Бриггс, Г. Олпорт, Г. Айзенк и Р. Кеттел. Современные материалы по «мягким» навыкам представлены такими зарубежными авторами, как В. Кентон, Б. Эббот, А.Д. Гринберг, А.Х. Нильсон, К. Лоренц, С. Мелони, А. Гаскелл, М. Керр, М. Робблз, и многими другими.

На российском рынке труда «мягкие» навыки появились сравнительно недавно, и их рассмотрением занимались Н.В. Жадько, А.И. Ивонина, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина, В. Шипилов, А.В. Моторин, И.В. Моторина, Н.А. Чернова, Ю.Н. Слепко, Т.В. Ледовская, Е.С. Ермакова, Т.Б. Котмакова, Е.В. Котова, С.А. Юдин, К.С. Двек, Х. Каримова, С. Гоксой, М.Н. Салапура, Е.А. Богданова, Е.В. Полицинский, Е.В. Полицинская и другие. Несмотря на то, что исследование «мягких» навыков в последнее время достаточно широко освещалось в российской педагогике и психологии, этот вопрос до сих пор еще не достаточно изучен и требует дополнительного рассмотрения. Исходя из этого основой выбора личностных и профессиональных качеств, необходимых для формирования у учащихся, стали труды классиков российской педагогике и психологии И.Ф. Харламова, П.И. Пидкасистого, В.А. Слостенина, А.С. Макаренко, Е.В. Бондаревской, В.Д. Шадрикова, С.Л. Рубинштейна.

Согласно определению В.И. Даля, «качество» обозначает свойство или принадлежность, все то, что является сущностью человека или предмета [5]. В сочетаниях «личностное качество» и «профессиональное качество» понятие «качество» обретает более широкий смысл и определяет сущность личности и ее личностные и профессиональные характеристики.

Прежде чем сформулировать определение личностного качества, И.Ф. Харламов говорит о воспитании отношений – определенных связей, устанавливаемых между человеком, другими людьми и окружающим их миром. Эти взаимоотношения затрагивают сферу потребностей личности, знаний, убеждений и поступков и сказываются на ее развитии и поведении. Таким образом, под личностным качеством И.Ф. Харламов понимает привыч-

ное отношение, определяющее устойчивость поведения в любых изменяющихся условиях [6].

Задача вузовского образования состоит в том, чтобы формировать у обучающихся устойчивые отношения и трансформировать их в личностные качества, для чего необходимо знать их психологическую структуру.

С точки зрения психологии в структуре каждого качества личности можно выявить потребность личности: 1) проявлять и укреплять присущее ей качество; 2) соблюдать правила и нормы проявления этого качества и внутренне стремиться их соблюдать; 3) владеть умениями и навыками проявления данного качества и усилием воли сохранять данное качество даже при отрицательном воздействии окружающих.

Личностные качества являются динамичной системой, содержание и структура которой постоянно расширяются и интегрируют в более сложные личностные компоненты. Таким образом, под личностным качеством понимается динамическая интегративная совокупность психических процессов и свойств, определяющих поведенческо-волевою, интеллектуально-чувственную и потребностно-мотивационную сферы личности, которые проявляются в ее деятельности и поведении [7].

Согласно другому определению качества личности являются выражением особенностей психических процессов, свойств и черт характера индивида, его взаимодействий с другими людьми, особенностей темперамента, специфики поведения, которые также включают присущие ему знания, умения и навыки [8].

Далее, выбирая личностные качества для формирования их у обучающихся, мы будем основываться на следующих факторах: 1) важность данного качества в воспитании и становлении личности; 2) необходимость развития данного личностного качества для успешного обучения в вузе и далее в течение жизни; 3) возможность трансформации личностного качества в профессиональное и его дальнейшего использования в профессии.

Также мы будем опираться на три главные психологические потребности, необходимые для развития личности: 1) необходимость прогнозировать происходящее в мире; 2) необходимость осваивать компетенции, нужные для выживания в окружающем мире; 3) необходимость быть социально востребованным у окружающих [9].

Многие авторы связывают организацию процесса обучения и успешность результатов обучения с волевыми качествами, дисциплиной и организованностью обучающихся. Так, по мнению В.А. Сластенина, дисциплина представляет то, насколько поведение и образ жизни человека соответствуют правилам и нормам, сложившимся в обществе. Дисциплинированность как качество личности отражает ее поведение в разных сферах жизнедеятельности и выражается во внутренней организованности и ответственности [10].

Согласно С.Л. Рубинштейну, дисциплинированный человек становится дисциплинированным постепенно, благодаря долгим и многократным усилиям воли, принуждению себя к дисциплине [11].

По мнению А.С. Макаренко, человеческие качества тесно взаимосвязаны и развиваются в различных формах учебной, общественной и трудовой деятельности индивидуально или в составе коллектива. Педагог рассматривает коллектив как средство воспитания, а процесс воспитания в коллективе считает главной задачей воспитательной работы. Наличие дисциплины он считает неотъемлемым условием успешного функционирования любого коллектива, где действуют принципы самоорганизации и саморегуляции, направленной на воспитание качеств личности [12].

В современных психолого-педагогических исследованиях качество самоорганизации рассматривали В.А. Филоненко, В.А. Петьков, Ю.А. Цагарелли, С.А. Юдин, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Н.М. Пейсахов, Л.В. Фалеева, О.Н. Князькова, В. Граф, И.И. Ильясов, В.Я. Ляудис, Д.В. Орлова, В.А. Павлова, С.С. Котова, О.Н. Шахматова, А.Д. Ишков и другие.

Определяя понятие «самоорганизация», исследователи основываются на четырех подходах: личностном, деятельностном (личностно-деятельностном), интегральном и техническом. С точки зрения личностного подхода (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Т.А. Егорова, Н.С. Копейна, Н.М. Пейсахов и др.) самоорганизация – это свойство личности, благодаря которому человек для достижения промежуточных и конечных целей самостоятельно использует все свои возможности: временные, физические и психологические [13].

Деятельностный подход (С.А. Юдин, Ю.А. Цагарелли, Н.В. Кузьмина, А.Ю. Киселёва, С.С. Котова, О.Н. Шахматова, Л.В. Фалеева) рассматривает самоорганизацию в качестве комплекса навыков и личностных черт и определяет как процесс формирования и распределения действий, направленных на достижение поставленной цели, основанный на интегральных характеристиках личности, таких как целеустремленность, целеполагание, организованность, самостоятельность, самокритичность и настойчивость. Самоорганизацию также характеризует ответственность (Л.В. Фалеева, С.В. Шевцова), умение осуществлять планирование, организовывать себя и свое время (А.Ю. Киселёва, Л.В. Фалеева, С.А. Юдин).

Исследователи интегрального подхода (С.С. Амирова, В.Б. Арюткин, Н.А. Заенутдинова, Н.П. Попова, О.Н. Птицына, И.А. Трофимова и др.) рассматривают компоненты процесса самоорганизации вместе с личностными характеристиками, которые являются важной составляющей, так как влияют на результаты деятельности.

Практическая психология изучает технический подход к самоорганизации, суть которого состоит в повышении эффективности организации трудо-

вой деятельности. В рамках вопроса рассматриваются: персональный менеджмент, тайм-менеджмент и методы организации умственного труда. Согласно техническому подходу самоорганизация состоит в умении планировать жизнь на ближайшую и долгосрочную перспективу и рационально использовать силы и время [14].

Через технический подход к самоорганизации, направленный на повышение эффективности организации труда, мы подходим к рассмотрению профессиональной деятельности, которая как социально значимый фактор требует от специалиста профессиональных качеств, а также специальных знаний, умений и навыков [15]. В этом ключе важнейшим аспектом самоорганизации является профессиональная самоорганизация, которая является способностью личности целенаправленно использовать и совершенствовать значимые личностные характеристики в деятельности, направленные на решение задач личностных и профессиональных [16].

Прежде чем проанализировать роль самоорганизации в профессиональной деятельности и проследить востребованность этого качества на современном рынке труда, рассмотрим, какой смысл вкладывается в понятие профессиональных качеств и каким образом они взаимодействуют с личностными качествами специалиста.

По мнению исследователей, личностные качества обучающихся являются основой для развития и становления профессиональных качеств, но не все они имеют одинаковую значимость для успешной профессиональной деятельности. Для каждого вида профессиональной деятельности необходим определенный набор личностных качеств, которые под влиянием особенностей этой деятельности становятся профессионально значимыми. Выделяются два вида профессиональных качеств: профессионально важные качества (ПВК) и профессионально значимые качества (ПЗК). К ПВК исследователи относят профессиональные знания и способности, а к ПЗК – профессиональные интересы, черты характера и некоторые другие [17].

В более новых исследованиях Ш. Каххарова, М.Л. Зуевой, Т.Г. Киселевой профессионально значимые качества (ПЗК) называются надпрофессиональными компетенциями. У других авторов – Н.В. Жадько, О.А. Подольского, В.А. Погожиной, А.С. Ермакова, Т.А. Ярковой, И.И. Черкасовой, В. Шипилова, Д. Хекмана (James J. Heckman), Т. Кауца (Tim Kautz), М. Эндрюса (Margaret Andrews) – для обозначения тех же качеств используется термин «гибкие навыки» (*англ.* soft skills), а профессионально важных качеств (ПВК) – «жесткие навыки» (*англ.* hard skills). Согласно последнему федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования «общие компетенции» называются «универсальными компетенциями» и по направлениям бакалавриата включают в себя командную работу и лидерство, самоорганизацию, саморазвитие и способность управлять своим временем [4].

По своей сути универсальные компетенции являются тем понятием, которое в западных источниках имеет название *soft skills*, или в переводе «мягкие навыки». По определению одного из источников «мягкие» навыки – это черты характера и межличностные качества, которые характеризуют взаимоотношения личности с другими людьми. На рабочем месте «мягкие» навыки дополняют «жесткие» навыки, которые относят к области знаний и профессиональным навыкам [18]. Другой источник рассматривает «мягкие» навыки как одну из составляющих компетенции, которую можно определить как совокупность врожденных и приобретенных личностных характеристик, отношений, знаний и навыков, направленных на высокопродуктивную деятельность [19]. Однако в вузах развитию *soft skills* уделяется недостаточное внимание по причине отсутствия необходимых оценочных технологий, диагностирующих и формирующих уровень развития «мягких» навыков [21].

## **2. Материалы и методы**

Важность и актуальность формирования личностного качества самоорганизации у обучающихся и необходимость развития и становления личности в коллективе, выявленные в ходе анализа материалов в теоретической части исследования, подтверждались на основе анализа требований современных российских и зарубежных работодателей и представленных ими рейтингов «мягких» навыков.

Поскольку согласно анализу психолого-педагогической теории качество самоорганизации включает в себя распределение времени, планирование, ответственность, дисциплину, дисциплинированность и основывается на термине «организованность», то при обработке данных бизнес-источников мы анализировали положение в рейтинге навыков тайм-менеджмента (управления временем), организованности и их производных – планирования, пунктуальности, составления графика и т. д., а также работы в команде и сотрудничества, межличностного общения как навыков, его составляющих.

В ходе исследования также проводился сравнительный анализ рейтингов «мягких» навыков, предоставленных российскими и зарубежными работодателями.

## **3. Результаты исследования**

В исследовании было рассмотрено 5 российских и 15 зарубежных источников, представляющих рейтинг «мягких» навыков на рынке труда. При обработке данных учитывалось место навыков в рейтинге, количество мест и год рейтинга.

Согласно данным российских работодателей навыки, в основе которых лежит самоорганизация, а также командная работа занимают верхние места в рейтинге. Так, 2-е место в рейтинге навыков самоорганизации занимают тайм-менеджмент (2016 г.) [21], дисциплина (2019 г.) [22], ответственность (2018 г.) [23], также в ряде рейтингов тайм-менеджмент (2017 г.) [24] и самоорганизация (2015 г.) стоят на 5-м месте [25]. Работа в команде в рейтинге 2016 г. занимает 1-е место [22], в рейтинге 2017 г. – 3-е место [26].

Зарубежные работодатели также включают навыки самоорганизации и работы в команде в топ лучших. Согласно полученным данным, навык тайм-менеджмента занимает 1-е место в рейтинге 2019 г. [26]; 2-е место – в 2019 г. [27]; 3-е место – в 2015 г. [19]. Self-менеджмент и организованность разделяют 3-е место (2019 г.) [29]; 4-е место занимает тайм-менеджмент в 2009 г. [26], ответственность в 2012 г. [30] и 2019 г. [31]; 5-е место – тайм-менеджмент (2019 г.) [32], [33]. Один из рейтингов располагает на 6-м месте рабочую этику и разделяет ее на выполнение работы в срок, организованность, планирование, пунктуальность, ответственность, календарное планирование и тайм-менеджмент (2019 г.) [34], другие рейтинги отдают тайм-менеджменту 6-е (2019 г.) [35] и 8-е места (2019 г.) [31].

Навык работы в команде занимает 1-е место в рейтинге по данным 2015 г. [20], [36] и 2019 г. [37]; 2-е место представляют рейтинги 2012 и 2019 гг. [38], [29], [30]; 3-е место – 2019 г. [32]; 4-е место – 2019 г. [35], [36]; 5-е место – 2019 г. [31], [37]; 6-е место – 2009 г. [26], 7-е место – 2018 г. [39]; 9-е место – 2012 г. [30]; 10-е место – 2016 г. [40].

Согласно рейтингам «мягких» навыков, представленным российскими работодателями, навыки, основанные на качестве самоорганизации, такие как тайм-менеджмент, организованность, планирование, дисциплина, ответственность, с 2016 по 2019 гг. сохраняют 2-е место. Незначительное понижение в рейтинге со 2-й позиции на 5-ю наблюдалось в 2015 и 2017 гг. Работа в команде в рейтингах российских работодателей входит в топ-5, но ее положение в рейтинге с годами снизилось с 1-й до 4-й позиции.

В связи с недостаточностью источников, особенно новых, требуются дополнительные исследования в области «мягких» навыков на российском рынке труда. В основном российские бизнес-сайты ссылаются на зарубежные данные и переводят уже существующие западные источники (И.А. Толмачева, А. Березкин).

По данным зарубежных работодателей, «мягкие» навыки, производные от качества самоорганизации, входят в топ-10 и занимают лидирующие места согласно новейшим источникам 2019 г. Работа в команде также входит в десятку лучших и занимает верхние позиции.



Таблица 1

## Рейтинги «мягких» навыков российских работодателей

«Мягкий» навык	Место в рейтинге	Количество мест	Годы рейтинга
Тайм-менеджмент, организованность, планирование, дисциплина, ответственность	2	3	2016, 2018, 2019
	5	2	2015, 2017
Работа в команде	1	1	2016
	3	1	2017

Таблица 2

## Рейтинги «мягких» навыков зарубежных работодателей

«Мягкий» навык	Место в рейтинге	Количество мест	Годы рейтинга
Тайм-менеджмент, организованность, планирование, дисциплина, ответственность	1	2	2009, 2019
	2	1	2019
	3	2	2015, 2019
	4	2	2012, 2019
	5	2	2019, 2019
	6	3	2019, 2019, 2019
	7	1	2018
	8	2	2019, 2019
Работа в команде	1	3	2015, 2015, 2019
	2	4	2009, 2015, 2019, 2019
	3	1	2019
	4	2	2019, 2019
	5	2	2019, 2019
	6	1	2019
	8	1	2012
	10	1	2016

**Обсуждение и заключение**

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что формирование личностного качества самоорганизации у обучающихся в вузе на сегодняшний день актуально, так как анализ современного рынка труда показал востребованность «мягких» навыков, основанных на самоорганизации. Более того, качество самоорганизации является универсальным и лежит в основе многих «мягких» навыков. Профессиональная реализация таких навыков, как способность к адаптации, рабочая этика, лидерство, работа в команде, невозможна без опоры на личностное качество самоорганизации, которое в процессе трудовой деятельности трансформируется в профессиональное [29], [37].

Коллектив и становление личности тесно взаимосвязаны, так как формирование и развитие личностных качеств происходит через межличностные отношения внутри коллектива, вследствие чего формирование в процессе

обучения «мягкого» навыка «работа в команде» даст возможность будущему специалисту стать конкурентоспособным на современном рынке труда, где данный навык является одним из ведущих. Исследователи также подчеркивают важность коллектива и совместного обучения, при котором обучающиеся не только совершенствуют «мягкие» навыки, но также лучше учатся и обладают гораздо большей мотивацией, чем студенты, обучающиеся по традиционной программе [41].

Таким образом, результаты исследования показали актуальность и жизненную необходимость владения «мягкими» навыками в профессиональной деятельности.

На дальнейших этапах данного исследования будет разработана и апробирована технология оценивания, позволяющая формировать «мягкие» навыки будущих специалистов и личностные и профессиональные качества, их составляющие.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. COBUILD Advanced English Dictionary. HarperCollins Publishers. 2019. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/soft-skills> (дата обращения: 10.10.2019).
2. *Суховейко О.* На Гайдаровском форуме обозначили направления развития управленческих кадров России в сфере государственной службы // Гайдаровский форум. 2017 [Электронный ресурс]. – URL: [http://gaidarforum.ru/news/nagaydarovskom-forume-oboznachili-napravleniya-razvitiya-upravlencheskikh-kadrov-rossii-v-sfere-gos-/?sphrase\\_id=4621](http://gaidarforum.ru/news/nagaydarovskom-forume-oboznachili-napravleniya-razvitiya-upravlencheskikh-kadrov-rossii-v-sfere-gos-/?sphrase_id=4621) (дата обращения: 10.07.2019).
3. *Баландина А.* На ГФ обсудили вызовы образовательных программ для подготовки лидеров цифрового мира // Гайдаровский форум. 2017 [Электронный ресурс]. – URL: [http://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase\\_id=4621](http://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase_id=4621) (дата обращения: 10.07.2019)
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 июля 2017 г. № 671 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 04.03.01 Химия». Зарегистрирован в Минюсте РФ 2 августа 2017 г. Рег. № 47644 [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/71735936/>
5. *Даль В.И.* Толковый словарь // Академик. 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc2p/254486> (дата обращения: 02.07.2019).
6. *Харламов И.Ф.* Педагогика. – М.: Гардарики, 1999. – 520 с.
7. *Чепиков В.Т.* Педагогика: краткий учебный курс. – М.: Новое знание, 2003. – 172 с.
8. Личные качества человека: положительные и отрицательные // Сайт о психологии. 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <https://ourmind.ru/lichnye-kachestva-cheloveka-polozhitelnye-i-otricatelnye> (дата обращения: 03.07.2019).

9. *Dweck C.S.* From needs to goals and representations: foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review*, 2017, 124 (6). Pp. 689–719.
10. *Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н.* Педагогика: учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений. – М.: Школа-Пресс, 1998. – С. 255.
11. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. 2-е изд. – СПб: Питер, 2002. – 720 с.
12. *Макаренко А.С.* Коллектив и воспитание личности. – М.: Педагогика, 1972. – 334 с.
13. *Князькова О.Н.* О понятии «культура самоорганизации личности студента» // Молодой ученый. – 2012. – № 11. – С. 428–432.
14. *Юдин С.А.* Исследование темпоральных характеристик личности студентов с различными показателями самоорганизации учебной деятельности // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2017. – Т. 10, № 4. – С. 99–106.
15. *Левченко В.В., Соколова Е.А.* Специфика профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления // Вестник Самарского государственного университета. – 2011. – № 7 (88). – С. 151.
16. *Филоненко В.А., Петьков В.А.* Самоорганизация в профессиональном становлении личности будущего педагога // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2013. – С. 3–9.
17. *Яруллина А.Ш., Никишина С.Р.* Формирование профессионально значимых качеств при становлении студента как субъекта профессиональной деятельности // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2012. – № 11. – С. 226–236.
18. *Kenton W., Abbott B.* Soft skills. Investopedia. 2019. <http://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp> (дата обращения: 03.07.2019).
19. Cross-country survey on soft skills mostly required by companies to medium/high skilled migrants. Methodological approach for a common framework of So Skills at work. Torino, 2015. Pp. 8–9.
20. *Greenberg A.D., Nilssen A.H.* The role of education in building soft skills. Putting into perspective the priorities and opportunities for teaching collaboration and other soft skills in education. Wainhouse Research, 2015. P. 5.
21. *Шупилов В.* Перечень навыков soft-skills и способы их развития // Корпоративный менеджмент. – 2016 [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) (дата обращения: 22.08.2017).
22. *Алиев В.Г.* Навыки и умения, необходимые для успешной деловой карьеры // Элитариум. Центр дополнительного образования. – 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.elitarium.ru/delovaja-karera-navyki-umenie-samorazvitiie-uspeh-motivacija-liderstvo/> (дата обращения: 10.07.2019).
23. *Гаврилов А.* Без каких навыков не построить карьеру в digital // Uplab. – 2018 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.uplab.ru/blog/without-any-skills-to-build-a-career-in-digital/> (дата обращения: 17.07.2019).
24. *Клевец А.* Топ-5 soft skills, наиболее востребованных в 2017 году // Финассесмент. – 2017 [Электронный ресурс]. – URL: <https://finassessment.ru/>

- blog/article/top-5-soft-skills-naibolee-vostrebovannykh-v-2017-godu (дата обращения: 17.07.2019).
25. *Давыдова В.* Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать // Теория и практика. – 2015 [Электронный ресурс]. – URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (дата обращения: 04.07.2019).
  26. *Lorenz К.* Top 10 soft skills for job hunters. Aol. 2009. <https://www.aol.com/2009/01/26/top-10-soft-skills-for-job-hunters/> (дата обращения: 12.03.2017).
  27. *Maloney S.* Top soft skills needed in business valuation. AICPA. 2019. <https://www.aicpa.org/interestareas/forensicandvaluation/newsandpublications/top-soft-skills-needed-in-business-valuation.html> (дата обращения: 15.08.2019).
  28. *Gaskell A.* What are the top 10 soft skills for the future of work? Forbes. 2019. <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2019/02/22/what-are-the-top-10-soft-skills-for-the-future-of-work/#2ed9a4ab7f1f> (дата обращения: 02.07.2019).
  29. *Kerr M.* Top 10 soft skills employers love: 90+ examples. Resume Genius, 2019. <https://resumegenius.com/blog/resume-help/soft-skills> (дата обращения: 02.07.2019).
  30. *Robles М.М.* Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quaterly. 2012. № 75(4). P. 456. <https://pdfs.semanticscholar.org/c4ea/87774fa6597d9a14946394289826f266e363.pdf> (дата обращения: 5.06.2019).
  31. What are soft skills? WikiJob, 2019. <https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/soft-skills> (дата обращения: 20.08.2019).
  32. *Emma Charlton.* These are the 10 most in-demand skills of 2019, according to LinkedIn. World Economic Forum. 2019. <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/the-hard-and-soft-skills-to-futureproof-your-career-according-to-linkedin/> (дата обращения: 03.07.2019).
  33. Top 5 soft skills employers are looking for in 2019. Champlain College Online, 2019. <https://www.champlain.edu/online/blog/top-soft-skills-employers-are-looking-for-2019> (дата обращения: 20.08.2019).
  34. *Alison Doyle.* Top soft skills employers value with examples. The Balance Careers, 2019. <https://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770> (дата обращения: 03.07.2019).
  35. 10 interpersonal skills to land you that dream job. OpenColleges, 2019. <https://www.opencolleges.edu.au/careers/top-10-interpersonal-skills#.XVVU8F1MTIU> (дата обращения: 20.08.2019).
  36. *Andrews M.* What do employers want? Inside Higher Ed. 2015. <https://www.insidehighered.com/blogs/stratedgy/what-do-employers-want> (дата обращения: 20.08.2019).
  37. *Alison Doyle.* Important soft skills for workplace success. The Balance Careers, 2019. <https://www.thebalancecareers.com/top-soft-skills-2063721> (дата обращения: 11.07.2019).
  38. *Bortz D.* Soft skills to help your career hit the big time. Monster, 2019. <https://www.monster.com/career-advice/article/soft-skills-you-need> (дата обращения: 14.07.2019).

39. *Mohmand S.* Top 10 CV personal qualities and skills. CV Plaza, 2018. <https://www.cvglaza.com/cv-personal-profile/top-10-personal-qualities-on-a-cv/> (дата обращения: 15.08.2019).
40. *Soffel J.* What are the 21st-century skills every student needs? World Economic Forum, 2016. [https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/?utm\\_content=buffer5e21c&utm\\_medium=social&utm\\_source=facebook.com&utm\\_campaign=buffer](https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/?utm_content=buffer5e21c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer) (дата обращения: 5.06.2019).
41. Best Practices in Soft Skills Assessment. Hanover Research, 2014. P. 5.

Поступила в редакцию 23.09.2019  
В окончательном варианте 12.11.2019

UDC 378.146:811

## THE MEANING OF SOFT SKILLS IN THE MODERN PROFESSIONAL CAREER

*M.M. Malova*<sup>1</sup>

*Samara National Research University*

*1, Akademika Pavlova str., Samara, 443011, Russian Federation*

*E-mail: mkapotkina@mail.ru*

### **Abstract**

*This article identifies the importance of students' soft skills building for education and their future career. Modern professional activity does not require only specific knowledge, but also soft skills necessary for specific professional field. Presently, soft skills play vital roles in the workplace for they raise professional levels and promote successful careers. Therefore, the purpose of higher education is to produce specialists able to work in competitive environments, which require introducing technologies that form students' soft skills. In the article, we have justified the choice of the most valuable students' personal and professional qualities required for forming soft skills in the learning process. The importance of self-organization and ability to work on a team has been revealed on the basis of analyzing psychological and pedagogical literature. The relevance of self-organization and working collaboratively has been supported by data obtained from the soft skills ratings provided by Russian and western employers. We found that soft skills based on the quality of self-organization and working on a team are in the Top-10 of analyzed ratings demonstrating their importance in Russia's modern labor market. Consequently, the assessment technology aimed at forming students' personal and professional skills will be developed and tested during final stages of our research.*

**Keywords:** *personal and professional qualities, self-organization, discipline, team, soft skills, teamwork.*

---

<sup>1</sup> *Maria M. Malova*, Senior Lecturer of Foreign Languages and Professional Communication Department.

**Acknowledgements:** *I'd like to thank the editors and publishers for approving the article and my research advisor Levchenko V.V. for assistance in planning the study.*

## REFERENCES

1. COBUILD Advanced English Dictionary. HarperCollins Publishers. 2019. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/soft-skills>
2. *Suhoveiko O.* Na Gaydarovskom forume oboznachili napravleniya razvitiya upravlencheskikh kadrov Rossii v sfere gosudarstvennoy sluzhby [The directions for the development of managerial skills in the Russian public service have been appointed at the Gaidar Forum]. *Gaydarovskiy forum* [Gaidar Forum]. 2017. [http://gaidarforum.ru/news/na-gaydarovskom-forume-oboznachili-napravleniya-razvitiya-upravlencheskikh-kadrov-rossii-v-sfere-gos/?sphrase\\_id=4621](http://gaidarforum.ru/news/na-gaydarovskom-forume-oboznachili-napravleniya-razvitiya-upravlencheskikh-kadrov-rossii-v-sfere-gos/?sphrase_id=4621) (accessed July 10, 2019).
3. *Balandina A.* Na GF obsudili vyzovy obrazovatel'nykh programm dlya podgotovki liderov tsifrovogo mira [Educational programs for training of the leaders of the digital world have been discussed at GF]. *Gaydarovskiy forum* [Gaidar Forum]. 2017. [http://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase\\_id=4621](http://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase_id=4621) (accessed July 10, 2019).
4. Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossiyskoy Federatsii (Minobrnauki Rossii) ot 17 iyulya 2017 g. № 671 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya – bakalavriat po napravleniyu podgotovki 04.03.01 KHimiya». Zaregistririvan v Minyuste RF 2 avgusta 2017 g. Reg. № 47644 [Order of the Russian Federation Ministry of Education and Science (Minobrnauki Rossii) dated July 17 2017 № 671 “About the adoption of the Federal State Educational Standard of Higher Education – Bachelor of Chemistry 04.03.01”. Registered in MINJUS RF on August 2, 2017. Registration № 47644]. <https://base.garant.ru/71735936/>
5. *Dal V.I.* Tolkovyy slovar' [Dictionary with definitions]. *Akademik* [Academic]. 2019. <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc2p/254486> (accessed July 2, 2019).
6. *Harlamov I.F.* Pedagogika [Pedagogics]. M.: Gardariki Publ., 1999. 520 p.
7. *Chepikov V.T.* Pedagogika: kratkiy uchebnyy kurs [Pedagogics: a short educational course]. M.: Novoe znanie Publ., 2003. 172 p.
8. Lichnyye kachestva cheloveka: polozhitel'nyye i otritsatel'nyye [Man personal qualities: positive and negative] // *Sayt o psikhologii* [Psychology Site]. 2019. <https://ourmind.ru/lichnye-kachestva-cheloveka-polozhitelnye-i-otricatelnye> (accessed July 3, 2019).
9. *Dweck C.S.* From needs to goals and representations: foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review*, 2017, 124 (6). Pp. 689–719.
10. *Slastenin V.A., Isaev I.F., Mischenko A.I., Shiyanov E.N.* Pedagogika: ucheb. posobiye dlya studentov pedagogicheskikh uchebnykh zavedeniy [Pedagogics: a handbook for students of pedagogical universities]. M.: Shkola-Press Publ., 1998. P. 255.
11. *Rubinstein S.L.* Osnovy obshchey psikhologii [The Fundamentals of General Psychology]. 2<sup>nd</sup> edition. St Petersburg: Piter Publ., 2002. 720 p.
12. *Makarenko A.S.* Kollektiv i vospitaniye lichnosti [Collective and raising a personalty]. M.: Pedagogika Publ., 1972. 334 p.

13. *Knyazkova O.N.* O ponyatii «kul'tura samoorganizatsii lichnosti studenta» [About the notion of “culture of self-organization of a students’ personality”]. *Molodoy uchenyy*, 2012, № 11. P. 428–432.
14. *Yudin S.A.* Issledovaniye temporal'nykh kharakteristik lichnosti studentov s razlichnymi pokazatelyami samoorganizatsii uchebnoy deyatel'nosti [The study of temporal personal characteristics of students with various rate of self-organization in studies]. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya*, 2017, V. 10, № 4. P. 99–106.
15. *Levchenko V.V., Sokolova E.S.* Spetsifika professional'noy deyatel'nosti menedzhera gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya [Specific nature of professional activity of a manager of the state and Municipal administration]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2011, № 7 (88). P. 151.
16. *Filonenko V.A., Petkov V.A.* Samoorganizatsiya v professional'nom stanovlenii lichnosti budushchego pedagoga [Self-organization in the professional development of a teacher]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya*, 2013. P. 3–9.
17. *Jarullina A.Sh., Nikishina S.R.* Formirovaniye professional'no znachimyykh kachestv pri stanovlenii studenta kak sub'yekta professional'noy deyatel'nosti [Formation of the professionally important qualities while growing a student as a subject of professional activity]. *Vestnik CHelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2012, № 11. P. 226–236.
18. *Kenton W., Abbott B.* Soft skills. Investopedia. 2019. <http://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp> (accessed July 3, 2019).
19. Cross-country survey on soft skills mostly required by companies to medium/high skilled migrants. Methodological approach for a common framework of So Skills at work. Torino, 2015. Pp. 8–9.
20. *Greenberg A.D., Nilssen A.H.* The role of education in building soft skills. Putting into perspective the priorities and opportunities for teaching collaboration and other soft skills in education. Wainhouse Research, 2015. P. 5.
21. *Shipilov V.* Perechen' navykov soft-skills i sposoby ikh razvitiya [List of soft skills and the ways of their development]. *Korporativnyy menedzhment*, 2016. [http://www.cfm.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](http://www.cfm.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) (accessed August 22, 2017).
22. *Aliiev V.G.* Navyki i umeniya, neobkhodimyye dlya uspeшной delovoy kar'yery [Skills and abilities required for the successful business career]. *Elitarium. TSentr dopolnitel'nogo obrazovaniya*, 2019. <http://www.elitarium.ru/delovaja-karera-navyki-umenie-samorazvitie-uspeh-motivaciya-liderstvo/> (accessed July 10, 2019).
23. *Gavrilov A.* Bez kakikh navykov ne postroit' kar'yeru v digital [Without what skills you can't build your career in digital]. Uplab, 2018. <https://www.uplab.ru/blog/without-any-skills-to-build-a-career-in-digital/> (accessed July 17, 2019).
24. *Klevets A.* Top-5 soft skills, naibolee vostrebovannykh v 2017 godu [Top-5 of the most required soft skills in 2017]. Finassessment, 2017. <https://finassessment.ru/blog/article/top-5-soft-skills-naibolee-vostrebovannykh-v-2017-godu> (accessed July 17, 2019).
25. *Davidova V.* Clushat', govorit' i dogovarivat'sya: chto takoye soft skills i kak ikh razvivat' [Listen, speak and agree: what are soft skills and how to develop them]. *Teoriya i praktika*, 2015. <https://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (accessed July 4, 2019).

26. *Lorenz K.* Top 10 soft skills for job hunters. Aol. 2009. <https://www.aol.com/2009/01/26/top-10-soft-skills-for-job-hunters/> (accessed March 12, 2009).
27. *Maloney S.* Top soft skills needed in business valuation. AICPA. 2019. <https://www.aicpa.org/interestareas/forensicandvaluation/newsandpublications/top-soft-skills-needed-in-business-valuation.html> (accessed August 15, 2019).
28. *Gaskell A.* What are the top 10 soft skills for the future of work? Forbes. 2019. <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2019/02/22/what-are-the-top-10-soft-skills-for-the-future-of-work/#2ed9a4ab7f1f> (accessed July 2, 2019).
29. *Kerr M.* Top 10 soft skills employers love: 90+ examples. Resume Genius, 2019. <https://resumegenius.com/blog/resume-help/soft-skills> (accessed July 2, 2019).
30. *Robles M.M.* Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quaterly, 2012, № 75(4). P. 456. <https://pdfs.semanticscholar.org/c4ea/87774fa6597d9a14946394289826f266e363.pdf> (accessed June 5, 2019).
31. What are soft skills? WikiJob, 2019. <https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/soft-skills> (accessed August 4, 2019).
32. *Emma Charlton.* These are the 10 most in-demand skills of 2019, according to LinkedIn. World Economic Forum, 2019. <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/the-hard-and-soft-skills-to-futureproof-your-career-according-to-linkedin/> (accessed July 3, 2019).
33. Top 5 soft skills employers are looking for in 2019. Champlain College Online, 2019. <https://www.champlain.edu/online/blog/top-soft-skills-employers-are-looking-for-2019> (accessed August 20, 2019).
34. *Alison Doyle.* Top soft skills employers value with examples. The Balance Careers, 2019. <https://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770> (accessed July 3, 2019).
35. 10 interpersonal skills to land you that dream job. OpenColleges, 2019. <https://www.opencolleges.edu.au/careers/top-10-interpersonal-skills#.XVVU8F1MTIU> (accessed August 20, 2019).
36. *Andrews M.* What do employers want? Inside Higher Ed. 2015. <https://www.insidehighered.com/blogs/stratedgy/what-do-employers-want> (accessed August 20, 2019).
37. *Alison Doyle.* Important soft skills for workplace success. The Balance Careers, 2019. <https://www.thebalancecareers.com/top-soft-skills-2063721> (accessed July 11, 2019).
38. *Bortz D.* Soft skills to help your career hit the big time. Monster, 2019. <https://www.monster.com/career-advice/article/soft-skills-you-need> (accessed July 14, 2019).
39. *Mohmand S.* Top 10 CV personal qualities and skills. CV Plaza, 2018. <https://www.cvplaza.com/cv-personal-profile/top-10-personal-qualities-on-a-cv/> (accessed August 15, 2019).
40. *Soffel J.* What are the 21st-century skills every student needs? World Economic Forum, 2016. [https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/?utm\\_content=buffer5e21c&utm\\_medium=social&utm\\_source=facebook.com&utm\\_campaign=buffer](https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/?utm_content=buffer5e21c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer) (accessed June 5, 2019).
41. Best Practices in Soft Skills Assessment. Hanover Research, 2014. P. 5.

Original article submitted 23.09.2019

Revision submitted 12.11.2019