

© О.А. Вагаева, Н.М. Галимуллина

Научная статья

УДК 378.14.015.62

DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.30>**ФОРМИРОВАНИЕ «МЯГКИХ НАВЫКОВ» КАК ФАКТОР  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

О.А. Вагаева, Н.М. Галимуллина

**Вагаева Ольга Анатольевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии, Пензенский государственный технологический университет, Пенза, Россия.

РИНЦ SPIN-код: 5271-5896

ORCID iD: 0000-0003-0161-746X

[yurmashevj@inbox.ru](mailto:yurmashevj@inbox.ru)**Галимуллина Надия Мидхатовна,**

кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии, политологии и менеджмента, Казанский национальный исследовательский технический университет имени А.Н. Туполева-КАИ, Казань, Россия.

РИНЦ SPIN-код: 2113-6662

ORCID iD: 0000-0002-5073-2758

[nadiyagalimullina@yandex.ru](mailto:nadiyagalimullina@yandex.ru)

**Аннотация.** Исследование посвящено анализу понятия «мягкие навыки» («гибкие навыки», *soft skills*) как комплекса надпрофессиональных компетенций будущих специалистов и состоявших профессионалов, представленных на рынке труда. Выявлено, что наличие неспециализированных навыков и личностных качеств, отличных от профессиональных навыков и направленных на развитие возможностей адаптироваться в коллективе (тайм-менеджмент, лидерство, навыки коммуникации и публичного выступления) можно расценивать как конкурентное преимущество на рынке труда. Развитые «мягкие навыки» наряду с профессиональными компетенциями становятся элементом оценки при составлении профиля должности. Эмоциональные, когнитивные, социально-коммуникативные навыки помогают и в достижении карьерного роста. Значимость *soft skills* осознают и обучающиеся. Так, по результатам опроса студентов, наиболее востребованными были названы навыки самообразования и саморазвития, публичного выступления, командной работы и тайм-менеджмента. В исследовании проведен обзор основных технологий формирования «мягких компетенций» в рамках традиционного и дистанционного обучения. Помимо использования педагогических приемов формирования «мягких навыков» в ходе преподавания дисциплин профессионального цикла, высшие учебные заведения активно реализуют практику включения в учебные планы специализированных

дисциплин, связанных с *soft skills*: «Основы проектной деятельности», «Технологии обучения в вузе», «Менеджмент в сфере ИКТ», «Персонал в системе менеджмента качества», «Основы инженерного творчества», «Личностное развитие», «Деловые коммуникации», «Управление командой ИТ-проекта». В статье содержится так же краткий обзор подобных курсов на платформах массового открытого онлайн обучения «Открытое образование», «Stepik», «Лекториум», «Универсарium» и на коммерческих платформах.

**Ключевые слова:** компетенции, гибкие навыки, мягкие навыки, *soft skills*, карьера, МООС.

**Библиографическая ссылка:** Вагаева О.А., Галимуллина Н.М. Формирование «мягких навыков» как фактор конкурентоспособности будущих специалистов // ЦИТИСЭ. 2023. № 2. С. 345-357. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.30>

Research Full Article

UDC 378.14.015.62

## FORMATION OF SOFT SKILLS AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF FUTURE SPECIALISTS

O.A. Vagaeva, N.M. Galimullina

### **Olga A. Vagaeva,**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology, Penza State Technological University, Penza, Russian Federation.  
[yurmasheva@inbox.ru](mailto:yurmasheva@inbox.ru)

### **Nadiia M. Galimullina,**

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology, Political Science and Management, Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev-KAI, Kazan, Russian Federation.  
[nadiyagalimullina@yandex.ru](mailto:nadiyagalimullina@yandex.ru)

**Abstract.** *The study is devoted to the analysis of the concept of "soft skills" ("flexible skills") as a complex of supra-professional competencies of future specialists and established professionals represented on the labor market. It is revealed that the presence of non-specialized skills and personal qualities other than professional skills and aimed at developing opportunities to adapt in a team (time management, leadership, communication and public speaking skills) can be regarded as a competitive advantage in the labor market. Developed "soft skills" along with professional competencies become an element of evaluation when compiling a position profile. Emotional, cognitive, social and communicative skills also help in achieving career growth. The importance of soft skills is realized by students. Thus, according to the results of a survey of students, the skills of*

*self-education and self-development, public speaking, teamwork and time management were named the most in demand. The study provides an overview of the main technologies for the formation of "soft competencies" in the framework of traditional and distance learning. In addition to the use of pedagogical techniques for the formation of "soft skills" in the course of teaching disciplines of the professional cycle, higher educational institutions are actively implementing the practice of including specialized disciplines related to soft skills in the curricula: "Fundamentals of project activity", "Technologies of higher education", "Management in the field of ICT", "Personnel in the quality management system", "Fundamentals of Engineering creativity", "Personal Development", "Business Communications", "IT project Team Management". The article also contains a brief overview of such courses on the platforms of mass open online learning "Open Education", "Stepik", "Lectonary", "Universarium" and on commercial platforms.*

**Keywords:** *competencies, soft skills, career, MOOC.*

**For citation:** *Vagaeva O.A., Galimullina N.M. Formation of soft skills as a factor of competitiveness of future specialists. CITISE, 2023, no. 2, pp. 345-357. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.30>*

Современный конкурентный глобальный рынок и меняющаяся рабочая среда требуют, чтобы работники в дополнение к специализированным профессиональным навыкам, были бы способны понимать цели рабочего проекта и имели возможность достичь их с помощью имеющихся ресурсов, коммуникации, взаимодействия, распределения времени, креативного мышления и т.п. Согласимся, что в XXI веке, чтобы быть успешным на рабочем месте и получить свою первую работу, потенциальные сотрудники должны обладать как «мягкими навыками» («знать, как поступать»), так и «жесткими навыками» («знать, как работать»)[1].

Согласно исследованиям, высокий уровень безработицы среди выпускников профессиональных средних школ, который составляет до 9,27% от 131,55 миллиона человек трудоспособного возраста, является результатом слабой оценки процесса обучения. Это может произойти потому, что система обучения по-прежнему ориентирована только на обучение жестким навыкам и игнорирует «мягкие навыки» [2]. Все это приводит к мысли о необходимости переосмысления образовательной политики - инвестиции в профессиональные навыки и привитие «мягких навыков» в жизнь будущих поколений, что может стать основой образования для долгосрочного развития и получения социально-экономических выгод [3, с.63]. Постепенно социально-эмоциональные компетенции (командная работа, включая лидерство, налаживание связей в условиях мультикультурализма) станут восприниматься как нечто само собой разумеющееся, необходимое для выполнения работы инженера XXI века [4, с.57].

Это процесс уже начал свой ход. В 2018 году «Делойт» опросил 11 000 бизнес-лидеров и обнаружил, что компании ценят наем сотрудников с «мягкими навыками» по сравнению с более сложными навыками, такими как кодирование и онлайн-безопасность [5] «Мягкие навыки» помогают мотивировать и влиять на других, развивать собственную личность, быть совершенным в своей работе, а также решать проблемы. Хорошие коммуникативные навыки помогают преодолеть недостатки «жестких навыков» во время собеседования [6]. Когда сотруднику не хватает подобных навыков, это негативно сказывается на организации, приводя к текучести кадров, снижению уровня общения на рабочем месте и повышению напряженности на рабочем месте [7]. Связь между обоими

типами навыков указывает на разницу между хорошо выполненной работой и компетентностью для получения лучших результатов в карьере в целом [8, с. 453]].

Между тем, вопрос однозначной трактовки и конкретизации термина *soft skills* («мягкие навыки») является дискуссионным. В целом, «жесткие навыки» (*hard skill*) включают в себя профессиональный опыт, навыки и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей, когда как «мягкие навыки» так же называемые навыками трудоустройства или жизненными навыками, были определены как психологические способности к адаптивному и позитивному поведению, которые позволяют людям эффективно справляться с требованиями и вызовами повседневной жизни. Эта группа навыков может определяться как комплекс личных качеств человека формата «4К» – креативное и критическое мышление, умение кооперироваться и коммуницировать [9, с. 121].

Данная работа посвящена роли «мягких навыков» в системе российского образования. Методология исследования: социологический опрос обучающихся; сравнительный анализ педагогических методов формирования «мягких навыков» в вузах в рамках традиционного образования; количественный и качественный анализ курсов с тематикой *soft skills*, представленных на платформах массового открытого онлайн обучения и коммерческих площадках.

Для оценки позиций самих обучающихся по отношению к необходимости формирования надпрофессиональных навыков был проведен комплексный опрос с применением Интернет-анкеты. Выборочную совокупность составили 215 студентов 2 и 3 курса обучения. Анкетирование было направлено на выявление предпочтений в отношении блока не связанных с конкретной профессией навыков, которые способствуют успешному участию в рабочем процессе, взаимодействию с коллегами, руководством и подчинёнными и блока личностных качеств, влияющих на высокую производительность и обладающих значимостью для карьерного роста вне всякой специализации. В обоих случаях обучающиеся могли выбрать несколько вариантов ответов. Исследование продолжает ранее произведенную попытку выяснить отношение 105 студентов [10] к конкретным «мягким навыкам», поэтому результаты будут приводиться в компаративном представлении, чтобы было возможным выявить наличие тенденций заинтересованности.

Следует выделить те навыки, которые по результатам опроса являются наиболее востребованными у обучающихся. Это в равной степени (по 182 ответа или 71,9 %) - навыки самообразования и саморазвития и навыки публичного выступления 182 (71,9 %). В более раннем анкетировании эти навыки так же были представлены среди лидирующих, набрав 74,3 % и 78,1 % соответственно. Если первый навык можно развить только самостоятельно, то развитие ораторского мастерства предусматривает выполнение, казалось бы, рутинных заданий в образовательном процессе, предусматривающих помимо прочего устную презентацию или защиту полученных в ходе выполнения учебных заданий результатов. Кроме того, освоение этого «мягкого навыка» может быть достигнуто в ходе обучения на специальных курсах.

На втором месте располагаются навыки тайм-менеджмента и умение работать в команде, которые были отмечены 205 студентами (81 %), что частично подтверждает заданный ранее тренд предпочтений – тогда 75,2 % выделяли навыки планирования временных затрат и управления временем, а командная работы считалась актуальной для 54,3% респондентов. Между тем оба этих навыка требуют, как обширной теоретической подготовки, так и практического многократного применения для освоения и закрепления полученных результатов. Навык самомотивации являются актуальными для 115 студентов (45,5 %), идущие вслед за ним более узкие прикладные компетенции - делопроизводство (24,1 %), умение планировать карьеру 60 (23,7 %), навыки создания презентаций 40 (15,8 %)

несмотря на меньший результат в плане заинтересованности, тем не менее показывает, что обучающиеся осознают необходимость стратегического мышления применительно к профессиональной деятельности и важность развития специфических, в процессе учебы пока не столь востребованных компонентов надпрофессиональных преимуществ.

Что касается личностных качеств, важные, по мнению обучающихся, для успешной трудовой деятельности варианты расположились следующим образом:

Таблица 1

Распределение ответов студентов о приоритетности личностных качеств как составляющих soft skills

№	Личностное качество	Количество выборов респондентов	Процентное описание выбора
1	коммуникативные способности	185	73,1 %
2	стрессоустойчивость	146	57,7 %
3	аналитические способности	139	54,9 %
4	креативность	118	46,6 %
5	лидерские качества	114	45,1 %
6	способность распознавать и понимать чувства и эмоции других людей	43	17 %

Как видно из таблицы, часть наиболее востребованных личностных качеств невозможно развить без специальной теоретической подготовки. Хотя в целом, если проектные компетенции формируются в результате реализации дисциплин учебного плана для всех одинаково, то творческие компетенции формируются для каждого индивидуально в зависимости от творческих способностей студента и степени преодоления барьеров на пути решения технических задач [11, с.485].

Calfogoro A. указывает, что развитие «мягких навыков» должно начинаться в самом раннем возрасте жизни ребенка, когда для детей естественно перенимать определенные модели поведения, адаптированные к их возрасту, и совершенствовать эти навыки посредством дальнейшего образования (средняя школа, колледж) и внеклассных занятий (спорт, искусство) [12]. Мы солидарны с утверждением, что «мягкие навыки» не определяются личностью индивида, а формируются, развиваются и все больше совершенствуются в процессе обучения и тренингов [13], поэтому постарались рассмотреть основные технологии работы над подобными компетенциями.

В федеральных государственных стандартах и образовательных программах высших учебных заведений РФ предусмотрено формирование у студентов группы универсальных компетенций (УК), которыми должен овладеть любой специалист, имеющий высшее образование. В корпоративной среде синонимом понятия «универсальные компетенции» является понятие «мягкие навыки», или soft skills. Однако компетенции являются более широким понятием, чем soft skills, поскольку включают не только навыки, но также знания, умения и опыт деятельности, полученный в результате прохождения практик и подготовки курсовых и дипломных работ.

На формирование критического мышления, креативности, навыков управления проектами, умений командной работы, эффективной коммуникации, самоорганизации и саморазвития больше всего направлены УК-2 (способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений), УК-3 (способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде), УК-6 (способен

управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни). Преимущественно эти компетенции, согласно образовательным программам вузов, формируются одной-двумя дисциплинами, а также учебными и производственными практиками.

Согласимся, что, хотя многие ученые и практики призывают к обучению «мягким навыкам», эмпирических исследований по конкретным программам обучения мало, и они не всегда обладают методологической строгостью, необходимой для того, чтобы сделать значимые выводы об их воздействии [14]. Существует ряд образовательных технологий, направленных на формирование надпрофессиональных навыков 1) «мягкий навык через предмет» («soft through hard»); 2) «мягкий навык через мягкое» («soft skill through soft skill»); 3) «предмет через мягкий навык» («hard through soft») [15, с.106]. Мы остановимся на первых двух подходах. В рамках данного исследования были рассмотрены в качестве примеров основные подходы к формированию «мягких навыков» в ПензГТУ и КНИТУ-КАИ, массовые открытые онлайн курсы подобной направленности и платные продукты, которые призваны решить задачу развития soft skills.

В Казанском национальном исследовательском техническом университете им. А.Н. Туполева–КАИ «мягкие навыки» формируются как в рамках специализированных дисциплин («Деловые коммуникации», «Личностное развитие», «Основы проектной деятельности»), так и в рамках дисциплин профессионального блока, за счет использования особых педагогических приемов, направленных на развитие командного взаимодействия (деловая игра в формате соревнования малых групп - владельцев бизнес-предприятия в рамках дисциплины «Экономика предприятия»), практики публичного выступления (доклады по дисциплине «История (история России, всеобщая история», «Иностранный язык»), аналитические способности - в ходе учебно-исследовательской работы, не случайно, 95% преподавателей считают, что учебно-исследовательская работа должна быть обязательным компонентом образовательного процесса...[16, с.53].

Учебный план всех направлений подготовки бакалавриата в КНИТУ-КАИ включает дисциплину «Личностное развитие». Курс направлен на освоение механизмов социальной и профессиональной адаптации, а также выработку умения разрабатывать индивидуальную программу профессионально-личностного роста и саморазвития, формирование мотивации и личностных стимулов непрерывного самообразования для реализации в учебной и профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях. Основными задачами дисциплины являются: 1) обеспечение обучающихся знаниями о своих индивидуальных профессиональных возможностях, способностях, характерологических особенностях и их влияния на практику общения в команде; 2) знание основ и сущности личностного развития, профессионального самоопределения и профессионального развития; 3) овладение навыками и умениями выявлять проблемы социально-профессиональных ситуаций, а также основными технологиями интеллектуально-личностного саморазвития в течение всей жизни; 4) обеспечение обучающихся знаниями и сформировать навыки построения временной перспективы будущего: личных целей, планов профессиональной деятельности и выбора путей их осуществления, карьерного роста; 5) владение навыками организации совместной учебной, социокультурной и профессиональной деятельности коллектива; 6) владение умениями толерантно воспринимать людей, учитывая их социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 7) владение знаниями оценки интолерантного поведения и ситуации как коррупционной, а также действиями антикоррупционного поведения личности.

Обязательной для освоения дисциплиной является «Основы проектной деятельности», которая подразумевает обучение управлению коммуникациями в коллективе и всеми заинтересованными сторонами проекта, принятие принципов тайм-менеджмента на уровне

проекта и организации личной работы по реализации проектных операций. Выполнение практических заданий в составе малой группы позволяет развивать командное взаимодействие, защита проекта – навыки публичного выступления.

Кроме того, в учебных планах отдельных направлений подготовки есть иные дисциплины, которые так же могут помочь в развитии «мягких навыков». Так, одной из дисциплин по выбору для обучающихся по направлению 09.03.01 «Информатика и вычислительная техника» является «Управление командой ИТ-проекта», где студенты кроме прочего знакомятся с социально-психологической структурой команды, влиянием статусно-ролевых отношений, профессионально-квалификационных характеристик и половозрастного состава на функционирование коллектива, развитие коммуникаций в нем, типологией лидерства, основными этапами принятия управленческих решений.

Изучив основные образовательные программы ряда направлений подготовки будущих бакалавров в Пензенском государственном технологическом университете, мы пришли к выводу, что в их учебные планы в обязательном порядке включена учебная дисциплина «Основы проектной деятельности». В рамках курса дается общее представление о проектной деятельности, рассматриваются вопросы коммуникации в проекте и формирования команды, планирование проекта и управление временем проекта, оценка хода его реализации. На практических занятиях студенты в группах разрабатывают проекты, решают кейс-задачи «Неудачный опыт», «Проект выхода из кризисной ситуации».

В рамках направления 09.03.03 «Прикладная информатика» наряду с «Основами проектной деятельности» предусмотрено изучение дисциплины «Менеджмент в сфере ИКТ». Изучаются основные функции и организационная структура управления организацией, особенности принятия управленческих решений, информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента, его социально-психологические аспекты.

Учебный план 27.03.02 «Управление качеством» предусматривает изучение дисциплины «Персонал в системе менеджмента качества». Курс предусматривает изучение разделов «Управление персоналом на предприятии» и «Аспекты взаимодействия персонала с системой качества предприятия». Учебный план 15.03.05 «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств» включает дисциплину «Основы инженерного творчества», направленную на изучение технологии творческого поиска, методов поиска новых технических решений.

В результате изучения представленных курсов должны быть сформированы такие качества, как креативность, готовность к коммуникации, инициативность, навыки командной работы и др. Вместе с тем одной-двух дисциплин за весь период обучения в университете явно недостаточно для формирования всех необходимых сегодня soft skills у будущих бакалавров. Поэтому многие, получив высшее образование в государственных учреждениях, идут учиться платно на онлайн-курсы.

Сегодня существуют всевозможные платные курсы на онлайн-площадках. В основном они предлагают асинхронный формат обучения, т.е. записанные заранее уроки. Так, компания Skillbox летом 2022 г. предлагала порядка 780 образовательных программ. К примеру, большой психологический курс «Как наладить контакт с собой и миром», направленный на формирование целого ряда мягких навыков (способность к самоконтролю и самоанализу, потребность в саморазвитии, толерантность), стоит 39000 руб. Курс «Осознанная карьера. Как найти дело по душе» длительностью 1 месяц стоит 11960 рублей и включает вебинары и практические задания, которые направлены на выбор карьеры и составление персонального плана профессионального развития.

На платформе российский компаний «Нетология», GeekBrains девятимесячные курсы «Продакт-менеджер» и «Продакт-менеджер в ИТ» стоят 126000 руб. и 94000 руб. соответственно. В рамках этих курсов обучающиеся должны получить среди прочего навыки

для эффективного взаимодействия с командой и управления проектами. Отдельно предусмотрен модуль soft skills длительностью 1 неделя.

Безусловно, такие курсы позволяют хорошо прокачать «мягкие навыки». Отметим, что платные курсы на онлайн-платформах скорее всего будут недоступны студентам из-за достаточно высокой стоимости. Преимущественно они направлены на профессиональную переподготовку и повышение квалификации уже трудоустроенных или желающих сменить вектор своей работы специалистов.

С целью исследования массовых открытых онлайн-курсов, направленных на формирование soft skills, нами был проведен анализ их организации и содержания на самых известных и востребованных агрегаторах. Среди выбранных нами образовательных платформ российские – Открытое образование, Stepik, Лекториум, Универсариум. Представленные на них курсы мы условно поделили на категории в соответствии с их содержательными характеристиками.

Таблица 2

## Категории курсов на онлайн-платформах

Категория курса / Платформа	Открытое образование	Stepik	Лекториум	Универсариум
Менеджмент	18	3	0	0
Тайм-менеджмент	1	3	0	1
Управление карьерой, Лидерство	11	13	0	1
Управление проектами	19	13	0	4
Управление конфликтами	2	2	0	1
Корпоративная культура и деловое общение	52	8	3	0
Развитие творческого, критического мышления	15	5	1	1
Стресс и выгорание	3	3	0	0
Soft skills	5	4	0	0

Преимущественная продолжительность изучения курсов на отечественных онлайн-платформах составляет 1-3 месяца. Есть совсем небольшие: курс «Soft skills» на платформе Stepik, включающий 5 уроков, а есть объемные, такие как «Личностное развитие», 36 часов и продолжительностью 18 недель, на этой же платформе. Сроки зависят от содержания и от запросов конкретных пользователей.

Лидерами по размещению открытых онлайн-курсов являются платформы «Открытое образование» и Stepik.

На платформе «Открытое образование» представлено 126 курсов, направленных на формирование мягких навыков. Среди разработчиков авторские коллективы НИТУ МИСИС, НИЯУ МИФИ, Университет ИТМО, СПбГУ, МГТУ им. Баумана и др.

Содержательно курсы можно разделить на те, которые направлены на проработку отдельных аспектов формирования мягких навыков, а также на курсы системного характера. Средняя продолжительность курсов составляет от 5 до 18 недель. Курсы разбиты на модули, содержат теоретические рекомендации и материалы для самостоятельного изучения пользователями, видео-лекции продолжительностью от 5-8 до 15 минут, практические упражнения, которые носят прикладной характер и направлены на формирование



инструментальных навыков в конкретных практических ситуациях, возникающих в процессе работы в современной организации.

Каждый модуль, раздел завершается выполнением тестирования. Итоговая проверка знаний, как правило, проходит в формате электронного тестирования. В рамках некоторых курсов предусмотрен итоговый экзамен или выполнение итоговой практической работы. Для получения сертификата необходимо выполнить задания, тесты, итоговую работу с прокторингом и итоговым прогрессом не ниже чем отметка «удовлетворительно».

Проходить обучение на курсах могут студенты, молодые специалисты, опытные руководители и все интересующиеся данной проблематикой. Полученный сертификат может служить основанием для получения зачета по соответствующей дисциплине в вузе, что является актуальным для студентов.

Авторами курса являются как творческие коллективы ведущих университетов, так и эксперты в рамках отдельных направлений (психологи, профориентологи, экономисты, бизнес-тренеры и др.).

На платформе Stepik представлено 54 курса по формированию мягких навыков. Среди них есть разработки РУДН, Томского государственного университета, Государственного университета просвещения, Института экономики и менеджмента БФУ им. И. Канта и др., а также значительное число авторских курсов. Численность обучающихся достигает от нескольких сотен человек на авторских курсах, до десятков тысяч учеников на курсах ведущих учебных заведений страны. Вместе с тем у большинства курсов небольшая аудитория до 1,5 тысячи пользователей. Обучающиеся отмечают прикладной характер знаний, и то, что они пригодятся и в профессиональной сфере, и в повседневной жизни. Среди недостатков выделяют недостаточную новизну в подаче теоретического материала, его сжатость, недостаточность объяснений авторов, отсутствие возможности узнать правильные ответы к тестам, если допустил ошибку. Однозначным плюсом является то, что многие курсы можно пройти бесплатно. Однако при необходимости получения сертификата нужно выполнить итоговое тестирование, прохождение которого возможно за деньги, к примеру, на платформах университетов.

На платформе Лекториум обнаружено всего 4 курса, направленных на формирование мягких навыков. Три из них касаются делового общения, один – проблемы развития творческого мышления. Например, курс «Основы успешного делового общения», разработанный командой из Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета ЛЭТИ, включает уроки, видео и дополнительные материалы. Строгих дедлайнов нет, что позволяет учиться в удобное время и в удобном темпе. Однако для получения сертификата нужно приобрести платный доступ к практическим заданиям и итоговому тестированию. Нужно отметить, что на самой платформе находится всего 176 разнообразных курсов, касающихся в большей степени приобретения профессиональных знаний, умений и навыков, *hard skills*.

Агрегатор Универсариум также дает нам возможность познакомиться только с 8 курсами рассматриваемой направленности. Среди разработчиков МГУ, МПГУ, а также частные компании. Количество участников этих курсов относительно небольшое.

Далее остановимся на характеристике некоторых онлайн-курсов. На платформе «Открытое образование» представлен курс «Персональная эффективность: тайм-менеджмент», разработанный НИТУ МИСИС. Длительность курса составляет 10 недель, еженедельные занятия включают просмотр тематических видео-лекций, промежуточное контрольное тестирование по каждому разделу курса и итоговое контрольное тестирование по всему содержанию курса с автоматизированной проверкой результатов, изучение текстовых материалов, дополнительных источников с описанием практического опыта

применения различных инструментов и приемов организации времени, выполнение заданий с взаимной оценкой по каждому разделу курса.

Курс включает 4 раздела: «Целеполагание», «Поглотители времени. Хронометраж», «Эффективное планирование», «Создание эффективного образа задач. Самомотивация. Отдых». Разработчики отмечают, что курс может быть включен в бакалаврскую программу обучения онлайн-образования, а также он как курс дополнительного профессионального образования.

Также на указанной онлайн-платформе размещён курс «Управление конфликтами и стрессами в организации», разработчик – СПбГУ. Курс содержит теоретическую и практическую информацию об организационной культуре, деловых коммуникациях и этике, особенностях и причинах организационных конфликтов, о стратегиях выхода из конфликтных ситуаций, об особенностях и стратегии проведения деловых переговоров, о профилактике конфликтов, а также о стресс-менеджменте. Длительность обучения составляет 10 недель, по окончании можно получить сертификат. Занятия включают просмотр тематических видеолекций, изучение дополнительных материалов и выполнение тестовых заданий с автоматизированной проверкой результатов, тестирование по пройденному материалу. Для получения сертификата необходимо выполнить все задания, тесты и написать финальный экзамен.

На платформе Stepik представлен курс «Критическое мышление», на котором обучается около 27 000 человек. Он включает 77 уроков, 3 часа видео и 58 тестов. Разработчиком выступил Томский государственный университет. В этом курсе слушатели познакомятся с основами критического мышления и практики аргументации. Курс направлен на формирование навыков проблематизации, анализа и рефлексии, осмысляющего мышления: вдумчивое вопрошание, внимательное слушание, непредвзятое восприятие различных точек зрения, умение формулировать и аргументированно разворачивать свою позицию (понимание и отношение к фактам, смыслам и ценностям).

Лекториум предлагает курс «Основы успешного делового общения». Курс разработан Санкт-Петербургским государственным электротехническим университетом СПбГЭТУ «ЛЭТИ» и Санкт-Петербургским центром дополнительного профессионального образования и включает 108 академических часов. В рамках курса изучаются невербальные средства коммуникации, критика в деловом общении, комплименты в деловой коммуникации, вопросы и ответы как основа диалога, эмоциональный интеллект, барьеры в коммуникации, деловой имидж, речевой этикет и русский язык и др. Практические задания интегрированы в видеофрагменты, а тесты позволяют осуществлять проверку своих знаний и закреплять новый материал.

После обучения мягким навыкам у студентов произойдут более позитивные изменения в отношении, мировоззрении на жизнь, учебу и стиль общения. Приобрести знания по soft skills не сложнее, чем по другим предметам, но для того, чтобы применять их на практике, уметь уверенно, гибко и умело справляться с ситуациями в жизни и карьере, необходима длительная планомерная работа. Однако существует важный разрыв между навыками, востребованными компаниями, и уровнем навыков, приобретенных недавними выпускниками [17]. Поэтому ещё одной обсуждаемой проблемой, сопряженной с тематикой исследования, является дискуссия о методах оценки сформированности soft skills. Действительно, мягкие навыки проявляются в большей степени в процессе непосредственной профессиональной деятельности в рамках выполнения должностных обязанностей в трудовых коллективах. В ходе получения образования мы имеем возможность зафиксировать сформированность только знаниевого компонента, то есть когнитивную составляющую той или иной компетенции: насколько человек обладает знаниями в области выстраивания коммуникаций, понимает социальные роли, умеет

классифицировать уровни коммуникации, понимает специфику межличностного и группового взаимодействия и передачи информации, может продемонстрировать знание теоретического уровня о вербальных и невербальных средствах общения. Но то, насколько обучающийся сможет на практике применить полученное знание: с помощью исходящих пара- и экстралингвистических сигналов, жестовой коммуникации расположить адресата к себе, мы сможем увидеть только непосредственно в рамках решения конкретных задач в ходе профессионального взаимодействия. Тем не менее проработка оценочных средств для проверки сформированности подобных компетенций на теоретическом уровне представляет собой сложную задачу для участников образовательной деятельности.

Итак, в современном мире soft skills играют важную роль в процессе принятия решений и бизнес-развития, а также в процессе поиска и удержания персонала. Сегодняшний рынок труда стремительно развивается и предлагает огромное разнообразие вакансий для поиска работы. На этом рынке нужно иметь ряд ключевых качеств, и вот где «мягкие навыки» играют особую роль.

Существует множество «мягких навыков», которые организации ценят при обучении персонала, среди них терпимость к давлению, организованность и планирование, честность и профессиональная этика, способность адаптироваться к изменениям, способность к сопереживанию, позитивный настрой, проактивность, коммуникативные навыки, разрешение конфликтов и одно из самых фундаментальных - командная работа. Такие надпрофессиональные навыки имеют решающее значение для преуспевания на рынке труда сегодня. Они помогают людям более эффективно взаимодействовать с другими, реагировать на перемены, адаптироваться к новым ситуациям и извлекать максимальную пользу из рабочего процесса. Таким образом, предприниматели и организации должны понимать и признавать важность когнитивных, социально-коммуникативных и эмоциональных групп навыков для достижения конкурентного преимущества в бизнесе.

В общем, роль soft skills как ключевого фактора для достижения конкурентного преимущества на рынке труда неоспорима: как для поиска работы, так и для получения продвижения по службе. Поэтому необходимо внедрять педагогические приемы, специализированные курсы по формированию этих навыков в программу обучения, реализовывать программы обучения в рамках MOOC или платных курсов.

#### **Список источников:**

1. Martín D.L.S., Otamendi F.J. Soft Skills Training Program Based on Serious Games // Sustainability. 2021. Vol. 13, Issue 15, 8582. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13158582>
2. Made S.I., Apriyani D., Suryanto A. Soft Skills Evaluation Management in Learning Processes at Vocational School // Journal of Physics: Conference Series. 2019. Vol. 1387. 012075. DOI: [10.1088/1742-6596/1387/1/012075](https://doi.org/10.1088/1742-6596/1387/1/012075)
3. Shakirudeen O.A., Bin Y. Soft Skills Training: A Significant Tool for Future Achievement in Higher Education // Journal of Educational Theory and Management. 2022. Vol. 6, Issue 1. P. 63-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.26549/jetm.v6i1.11376>
4. Gruber L., Barni de Campos D., Pereira D. Training to Develop Soft Skills for Engineering Students // Scientific Research and Essays. 2022. Vol. 17, Issue 4. P. 57-72. DOI: <https://doi.org/10.5897/SRE2022.6753>
5. Barwick T. Is Your Company “Soft” Enough. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.com/sites/insights-intelai/2018/11/29/is-your-company-soft-enough/?sh=4b6aba30552e> (Дата обращения: 05.04.2023)
6. Bholane K.P. Soft Skills for Today's Business World. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.researchgate.net/publication/366324169\\_SOFT\\_SKILLS\\_FOR\\_TODAY'S\\_BUSINESS\\_WORLD](https://www.researchgate.net/publication/366324169_SOFT_SKILLS_FOR_TODAY'S_BUSINESS_WORLD) (Дата обращения: 05.04.2023)

7. Tomić, B., Jovanović, J., Milikić, N., Grading Students' Programming and Soft Skills with Open Badges: a case study // *British Journal of Educational Technology*. 2019. Vol. 50, Issue 2. P. 518-530. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjet.12564>
8. Balcar J. Is It Better to Invest in Hard or Soft Skills? // *Economic & Labour Relations Review*. 2016, Vol. 27, P.453–470. DOI: <https://doi.org/10.1177/103530461667461>
9. Ануфриева Т.Н. Контент-анализ понятия «гибкие навыки» (soft skills) // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2023. № 2 (226). С. 120-132. DOI: [10.23951/1609-624X-2023-2-120-132](https://doi.org/10.23951/1609-624X-2023-2-120-132)
10. Галимуллина Н.М., Коршунова О.Н., Дианова Ю.А. Развитие навыков проектной деятельности в вузе: методический и организационный аспекты // *ЦИТИСЭ*. 2022. № 4. С.407-422. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50147765>
11. Заровняев Б.Н., Шубин Г.В. Дипломное проектирование с элементами технического творчества как фактор повышения профессионального уровня подготовки горных инженеров // *ЦИТИСЭ*. 2023. № 1. С. 481-491. DOI: [http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.1.41](https://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.1.41)
12. Calforo A. Challenges and Soft Skills of Student Interns // *International Journal of Social Science and Human Research*. 2023. Vol. 6, Issue 3. P. 1504-1514. DOI: <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-22>
13. Thi H. T. Solutions for Soft Skill Training for Students in Vietnam Today // *IJRDO-Journal of Educational Research*. 2023. Vol. 9, Issue 3. P. 1-5. DOI: <https://doi.org/10.53555/er.v9i3.5606>
14. Joie-La Marle C., Parmentier F., Weiss, P.-L. Effects of a New Soft Skills Metacognition Training Program on Self-Efficacy and Adaptive Performance // *Behav. Sci*. 2023. Vol. 13. 202. DOI : <https://doi.org/10.3390/bs13030202>
15. Ермаков Д., Амантай Ж. Развитие и диагностика мягких навыков на платформе СберКласс // *Образовательная политика*. 2021. № 2(90). С.106-114. EDN: [EAZLHY](https://elibrary.ru/item.asp?id=48014609), DOI: [10.22394/2078-838X-2022-2-106-114](https://doi.org/10.22394/2078-838X-2022-2-106-114)
16. Ликсина Е.В., Вагаева О.А. Особенности организации учебно-исследовательской деятельности студентов в образовательном учреждении (на примере КТ ПЕНЗГТУ) // *Alma Mater (Вестник высшей школы)*. 2022. № 2. С. 53-59. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48014609>
17. Singh A., Jaykumar P. On the Road to Consensus: Key Soft Skills Required for Youth Employment in the Service Sector // *Worldwide Hospitality and Tourism Themes* 2019. Vol. 11, Issue 1. DOI: [10.1108/WHATT-10-2018-0066](https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2018-0066)

## References:

1. Martín D.L.S., Otamendi F.J. Soft Skills Training Program Based on Serious Games. *Sustainability*, 2021, vol. 13, issue 15, 8582. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13158582>
2. Made S.I, Apriyani D., Suryanto A. Soft Skills Evaluation Management in Learning Processes at Vocational School. *Journal of Physics: Conference Series*, 2019, vol. 1387. 012075. DOI: [10.1088/1742-6596/1387/1/012075](https://doi.org/10.1088/1742-6596/1387/1/012075)
3. Shakirudeen O.A., Bin Y. Soft Skills Training: A Significant Tool for Future Achievement in Higher Education. *Journal of Educational Theory and Management*, 2022, vol. 6, issue 1, pp. 63-72. DOI: [http://dx.doi.org/10.26549/jetm.v6i1.11376](https://doi.org/10.26549/jetm.v6i1.11376)
4. Gruber L., Barni de Campos D., Pereira D. Training to Develop Soft Skills for Engineering Students. *Scientific Research and Essays*, 2022, vol. 17, issue 4, pp. 57-72. DOI: <https://doi.org/10.5897/SRE2022.6753>

5. Barwick T. Is Your Company “Soft” Enough. Available at: <https://www.forbes.com/sites/insights-intelai/2018/11/29/is-your-company-soft-enough/?sh=4b6aba30552e> (accessed 5 April 2023).
6. Bholane K. P. Soft Skills for Today's Business World Available at: [https://www.researchgate.net/publication/366324169\\_SOFT\\_SKILLS\\_FOR\\_TODAY'S\\_BUSINES\\_S\\_WORLD](https://www.researchgate.net/publication/366324169_SOFT_SKILLS_FOR_TODAY'S_BUSINES_S_WORLD) (accessed 5 April 2023).
7. Tomić, B., Jovanović, J., Milikić, N. Grading Students' Programming and Soft Skills with Open Badges: a case study. *British Journal of Educational Technology*, 2019, vol.50, issue 2, pp. 518-530. . DOI: <https://doi.org/10.1111/bjet.12564>
8. Balcar J. Is It Better to Invest in Hard or Soft Skills? *Economic & Labour Relations Review* 2016, vol. 27, pp.453–470. DOI: <https://doi.org/10.1177/103530461667461>
9. Anufrieva T. N. Content analysis of the concept of "flexible skills" (soft skills). *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2023, no. 2 (226), pp. 120-132. (In Russian). DOI: [10.23951/1609-624X-2023-2-120-132](https://doi.org/10.23951/1609-624X-2023-2-120-132)
10. Galimullina N.M., Korshunova O.N., Dianova Yu.A. Development of project activity skills in higher education: methodological and organizational aspects. *CITISE*, 2022, no. 4, pp. 407-422. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50147765>
11. Zarovnyaev B.N., Shubin G.V. Diploma design with elements of technical creativity as a factor in improving the professional level of training of mining engineers. *CITISE*, 2023, no. 1. pp. 481-491. (In Russian). DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.1.41>
12. Calforo A. Challenges and Soft Skills of Student Interns. *International Journal of Social Science and Human Research*, 2023, vol. 6, issue 3, DOI : <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-22> 1504-1514
13. Thi H. T. Solutions for Soft Skill Training for Students in Vietnam Today. *IJRDO-Journal of Educational Research*, 2023, vol. 9, issue 3, pp.1-5. DOI: <https://doi.org/10.53555/er.v9i3.5606>
14. Joie-La Marle C., Parmentier F., Weiss, P.-L. Effects of a New Soft Skills Metacognition Training Program on Self-Efficacy and Adaptive Performance. *Behav. Sci.*, 2023, vol. 13, 202. DOI : <https://doi.org/10.3390/bs13030202>
15. Ermakov D., Amantai Zh. Development and diagnostics of soft skills on the Sberbank platform. *Educational Policy*, 2021, no. 2(90), pp.106-114. (In Russian). DOI: [10.22394/2078-838X-2022-2-106-114](https://doi.org/10.22394/2078-838X-2022-2-106-114)
16. Lixina E.V., Vagaeva O.A. Features of the organization of educational and research activities of students in an educational institution (on the example of CT PENZSTU). *Alma Mater (Bulletin of the higher school)*, 2022, no. 2, pp. 53-59. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48014609>
17. Singh A., Jaykumar P. On the Road to Consensus: Key Soft Skills Required for Youth Employment in the Service Sector. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 2019, vol. 11, issue 1. DOI: [10.1108/WHATT-10-2018-0066](https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2018-0066)

Submitted: 20 April 2023

Accepted: 20 May 2023

Published: 21 May 2023

