

Менеджмент

УДК 338.2

Курило Людмила Ізидорівна

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри маркетингу та управління бізнесом
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

Kurylo Lyudmyla

*D. Sc. (Economics), Professor,
Professor of the Department of Marketing and Business Management
National University of «Kyiv-Mohyla Academy»
ORCID: 0000-0002-3295-4613*

Нікіфоренко Анастасія Анатоліївна

*магістрант
Національного університету «Києво-Могилянська академія»*

Nikiforenko Anastasia

*Master's Degree of the
National University of «Kyiv-Mohyla Academy»*

ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS У СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

ASSESSMENT AND DIRECTIONS OF SOFT SKILLS DEVELOPMENT IN MODERN BUSINESS

***Анотація.** Вступ. У сучасному бізнес-середовищі зростає усвідомлення важливості soft skills для досягнення успіху та конкурентоспроможності. Проте, незважаючи на їхню значущість, існують кілька проблем, пов'язаних з їхньою реалізацією. По-перше, існує виклик у чіткому визначенні та класифікації soft skills, оскільки їх різноманіття та взаємозв'язок важко охопити однозначною системою.*

По-друге, існує проблема в ефективному оцінюванні цих навичок, оскільки багато методів вимагають суб'єктивної інтерпретації та мають обмежену об'єктивність. Крім того, не завжди очевидно, які саме *soft skills* є найбільш важливими для різних категорій працівників, і як їх удосконалити в навчальних програмах та практичних тренінгах. Такі проблеми створюють перешкоди для розвитку *soft skills* та їх ефективного впровадження в робоче середовище.

Мета. Метою дослідження є аналіз сучасних підходів до оцінки та розвитку *soft skills* у сучасному бізнес-середовищі.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є дослідження робіт вітчизняних та зарубіжних експертів з цієї сфери, які розглядають різні аспекти оцінки та розвитку *soft skills* у сучасному бізнес-середовищі.

У процесі дослідження були використані наукові методи: теоретичного узагальнення та групування - для характеристики складових процесу оцінки та розвитку *soft skills* у бізнесі та визначення їхньої ролі; формалізації, аналізу та синтезу - для розробки методів та підходів до оцінки та розвитку *soft skills*; логічного узагальнення результатів - для формулювання висновків та напрямків подальших досліджень у цій області.

Результати. Розглядаються ключові аспекти *soft skills* у сучасному бізнес-середовищі. Сутність *soft skills* розкривається як комплекс особистісних якостей та навичок, що визначають успіх на роботі та в особистому житті. Класифікація *soft skills* надає уявлення про різні групи цих навичок, таких як когнітивні, соціально-комунікативні та емоційний інтелект. Для оцінки *soft skills* рекомендується застосовувати різні методи, включаючи тестування, самооцінку, тренінги та рольові ігри. Необхідні *soft skills* для різних категорій працівників варіюються залежно від характеру роботи та посади. Методи розвитку *soft skills* включають самонавчання, пошук зворотного зв'язку, навчання на досвіді інших,

спеціальні завдання, рішення кейсів та розвиток у процесі роботи. Стаття надає комплексний огляд теми *soft skills* та їх важливості для успішної кар'єри та особистісного розвитку.

Перспективи. Подальші дослідження можуть спрямовуватися на вивчення взаємозв'язку між розвитком *soft skills* та досягненням професійних цілей у різних галузях та серед різних категорій працівників.

Ключові слова: *soft skills*, когнітивні навички, соціально-комунікативні навички, емоційний інтелект, оцінка *soft skills*, розвиток *soft skills*.

Summary. *Introduction.* In today's business environment, there is a growing awareness of the importance of soft skills for success and competitiveness. However, despite their importance, there are several challenges associated with their implementation. First, there is a challenge in clearly defining and categorizing soft skills, as their diversity and interconnectedness are difficult to capture in an unambiguous system. Second, there is a challenge in effectively assessing these skills, as many methods require subjective interpretation and have limited objectivity. In addition, it is not always clear which soft skills are most important for different categories of employees and how to improve them in training programs and practical training. Such problems create obstacles to the development of soft skills and their effective implementation in the work environment.

Purpose. The purpose of the study is to analyze current approaches to the assessment and development of soft skills in the modern business environment.

Materials and methods. The study is based on the research of works by domestic and foreign experts in this field, who consider various aspects of the assessment and development of soft skills in the modern business environment.

In the course of the study, the following scientific methods were used: theoretical generalization and grouping to characterize the components of the

process of assessing and developing soft skills in business and determine their role; formalization, analysis and synthesis to develop methods and approaches to assessing and developing soft skills; logical generalization of the results to formulate conclusions and directions for further research in this area.

Results. The key aspects of soft skills in the modern business environment are considered. The essence of soft skills is revealed as a set of personal qualities and skills that determine success at work and in personal life. The classification of soft skills provides insight into different groups of these skills, such as cognitive, social and communication, and emotional intelligence. A variety of methods are recommended for assessing soft skills, including testing, self-assessment, training, and role-playing. The required soft skills for different categories of employees vary depending on the nature of the work and position. Methods of developing soft skills include self-study, seeking feedback, learning from the experience of others, special tasks, case studies, and on-the-job development. The article provides a comprehensive overview of soft skills and their importance for a successful career and personal development.

Discussion. Further research could focus on the relationship between the development of soft skills and the achievement of professional goals in different industries and among different categories of employees.

Key words: *soft skills, cognitive skills, social and communication skills, emotional intelligence, soft skills assessment, soft skills development.*

Постановка проблеми. У сучасному бізнес-середовищі зростає усвідомлення важливості soft skills для досягнення успіху та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Проте, незважаючи на їхню значущість, існує ряд проблем, пов'язаних з їх реалізацією. По-перше, існує виклик у чіткому визначенні та класифікації soft skills, оскільки їх різноманіття та взаємозв'язок важко охопити однозначною системою. По-друге, існує проблема в ефективному оцінюванні цих навичок, оскільки

багато методів вимагають суб'єктивної інтерпретації та мають обмежену об'єктивність. Крім того, не завжди очевидно, які саме soft skills є найбільш важливими для різних категорій працівників, і як їх удосконалити в навчальних програмах та практичних тренінгах. Такі проблеми створюють перешкоди для розвитку soft skills та їх ефективного впровадження в робоче середовище.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень та публікацій у галузі розвитку soft skills відображає актуальність та різноманітність підходів до цієї проблеми. Дослідження Левіта Д. А. зосереджується на вивченні шляхів розвитку м'яких навичок у студентів вищих навчальних закладів, зокрема, з точки зору сталого розвитку освіти [1]. Теоретичні та практичні аспекти формування soft skills у студентів також розкрито у працях Миценко В.І., в яких автор акцентує увагу на принципах цього процесу [2]. У дослідженнях Нужної О. А. визначено компетентності, необхідні бухгалтерам, і розглянуто їхнє відображення у soft skills; особлива увага акцентується на етичних аспектах ділової комунікації [3]. Олійник Н. Ю. звертає увагу на використанні дистанційних технологій в освітньому процесі для формування soft skills у студентів, враховуючи їхню роль у сучасному навчанні [4]. Гульбс О. А. розглядає важливість soft skills у формуванні професійних планів студентської молоді [5], а Булгакова О. С. вивчає рівень соціальної взаємодії як складову soft skills у студентів та вплив чинників на неї [6]. Аспекти формування soft skills та компетенцій у здобувачів вищої освіти як підґрунтя адаптації майбутніх фахівців до професійної діяльності розкрито, також, в роботах Цілини М. [7]. Ці дослідження відображають широкий спектр підходів до розвитку soft skills у сучасному бізнесі та освітньому середовищі.

Метою статті є аналіз сучасних підходів до оцінки та розвитку soft skills у сучасному бізнес-середовищі.

Матеріали і методи. У процесі дослідження використано роботи вітчизняних та зарубіжних експертів з цієї проблематики, які розглядають різні аспекти оцінки та розвитку soft skills в сучасному бізнес-середовищі.

У роботі були використані наукові методи: теоретичного узагальнення та групування для характеристики складових процесу оцінки та розвитку soft skills у бізнесі та визначення їх ролі; формалізації, аналізу та синтезу для розробки методів та підходів до оцінки та розвитку soft skills; логічного узагальнення результатів для формулювання висновків та напрямків подальших досліджень у цій області.

Виклад основного матеріалу. У сучасному глобалізованому та цифровізованому ринку праці, працівники повинні мати не лише hard-skills, тобто спеціалізовані професійні знання, але й soft-skills, які включають в себе широкий спектр особистісних та міжособистісних навичок.

«Soft skills» у перекладі з англійської мови означає «м'які» або ж «гнучкі» навички. На перший погляд переклад не дає повноцінного розуміння цього терміну. Однак, трохи поміркувавши, можна зрозуміти, що soft skills – це ті навички та особистісні якості, які виходять за межі конкретної професії чи сфери діяльності. Вони становлять універсальний набір вмінь, які необхідні кожній людині, незалежно від її статі чи сфери діяльності. Гнучкість soft skills полягає у їхній спроможності адаптуватися до різних ситуацій та вимог, що робить їх ключовими показниками розвиненості особистості. Такі якості, як комунікабельність, емпатія, креативність, лідерство та вміння працювати в команді, стають все більш важливими на сучасному ринку праці, оскільки вони допомагають людині успішно адаптуватися до змін у робочому середовищі та до вимог динамічного світу. Такий підхід до професійного розвитку підкреслює значення не лише технічних знань і вмінь, а й розвитку особистісних

якостей, що сприяє підвищенню продуктивності та ефективності працівника.

Soft skills об'єднують у три великі групи: когнітивні навички особистості; соціально-комунікативні навички; навички, що становлять емоційний інтелект. Їх порівняння наведемо в табл.1.

Таблиця 1

Класифікація soft skills

Критерії	Когнітивні навички особистості	Соціально-комунікативні навички	Навички емоційного інтелекту
Сутність	Включають у себе процеси мислення, навчання та розвитку інтелекту, такі як критичне мислення, креативність, проблемне вирішення тощо.	Охоплюють здатність ефективно спілкуватися, слухати, сприймати необхідні сигнали та адаптуватися до різних ситуацій соціальної взаємодії.	Включають у себе усвідомлення та контроль власних емоцій, вміння ефективно керувати стресом, розуміння та співчуття до емоцій інших людей.
Приклади	Аналітичне мислення, технічні навички, творчість.	Ефективне спілкування, слухання, лідерство, співробітництво.	Емоційна стійкість, емпатія, уміння керувати власними емоціями.
Значення на ринку праці	Завдяки навичкам критичного мислення та технічному розумінню є важливими у багатьох технічних та аналітичних професіях.	Ключові для будь-якої ролі, яка вимагає спілкування з іншими людьми, включаючи менеджмент, продажі та спілкування з клієнтами.	Набувають все більшого значення у контексті розвитку лідерських якостей, ведення команд та сприяння ефективному співробітництву.
Розвиток	Можливий шляхом тренування мислення, участі у курсах з розвитку навичок, вирішення проблем тощо.	Вимагає відпрацювання через практичний досвід, тренування спілкування та співпраці в команді.	Може бути покращений через психологічні тренінги, самопізнання та практикування стратегій емоційного регулювання.

Джерело: узагальнено авторами на основі [8]

Когнітивні навички особистості, які включають в себе процеси мислення, творчості та проблемного вирішення, є надзвичайно важливими у багатьох сферах, особливо в тих, де потрібні аналітичні та технічні

навички. Їхнє поширення та розвиток можна досягти шляхом тренування мислення та участі у відповідних курсах. Соціально-комунікативні навички є ключовими для будь-якої ролі, яка вимагає спілкування та взаємодії з іншими людьми. Ефективне спілкування, лідерство та співробітництво є невід'ємними складовими успішної кар'єри та взаємодії в колективі, тому важливо надавати їм належну увагу та розвивати через практику та взаємодію з оточуючими. Навички емоційного інтелекту є не менш важливими для розвитку кар'єри та особистості. Здатність усвідомлювати та керувати власними емоціями, а також розуміння та співчуття до емоцій інших, є важливими для успішної адаптації до змін та ефективної взаємодії з різними типами особистостей. Розвиток soft skills в усіх трьох вищезгаданих групах є ключовим фактором для досягнення успіху як у професійній, так і у особистій сферах життя. Інвестування часу та зусиль у розвиток цих навичок може призвести до значного підвищення ефективності та задоволення від роботи, а також до покращення взаємин з оточуючими людьми та досягнення особистої гармонії.

Визначити рівень soft skills досить складно, оскільки вони не належать безпосередньо до професійної діяльності та проявляються залежно від ситуації, що склалася. Основні методи оцінки soft skills систематизовано на рис.1. В оцінці soft skills використовуються різноманітні методи, що допомагають як кандидатам на певні посади, так і працівникам краще розуміти свої сильні та слабкі сторони. Тестування є одним із таких методів і дозволяє проводити об'єктивну оцінку навичок та особистісних якостей. Самооцінка, у свою чергу, дозволяє особі самостійно оцінити свої soft skills та визначити напрямки для подальшого розвитку. Тренінги є ефективним інструментом для оцінки soft skills також, оскільки вони комбінують навчання та практичні вправи. Рольові ігри відтворюють реальні ситуації і дозволяють оцінити здатність до спілкування, лідерства та інших необхідних навичок. Проєктні завдання

випробовуюють здатність до співпраці, креативного мислення та управління часом, що робить їх цінним інструментом в оцінці та розвитку soft skills.

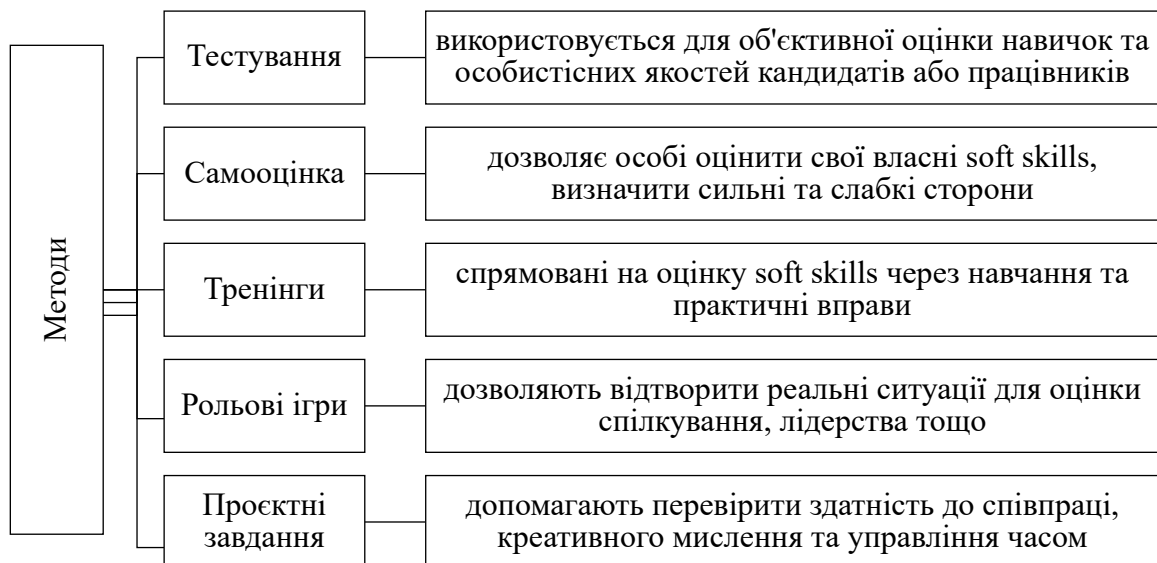


Рис. 1. Основні методи оцінки soft skills

Джерело: узагальнено авторами на основі [9]

Розгляд різних підходів до оцінки та розвитку soft skills підкреслив різноманітність методів, що використовуються у навчанні та професійній підготовці. Деякі методи, такі як тестування та самооцінка, мають свої обмеження, такі як суб'єктивність та недостатнє охоплення soft skills. Інші, такі як тренінги, рольові ігри та проєктні завдання, можуть бути ефективнішими, оскільки надають можливість практичного використання soft skills у реальних ситуаціях.

Одним із викликів в оцінюванні soft skills є необхідність індивідуалізації підходів, оскільки кожен фахівець має власний стиль навчання та унікальні особливості. Додатково, потрібно враховувати динамічні вимоги ринку праці та технологічні трансформації. Крім того, необхідно враховувати культурні, соціальні та гендерні різниці, оскільки культурний контекст може впливати на сприйняття та оцінку різних soft skills. Соціальні та гендерні відмінності можуть впливати на вибір, спосіб навчання та сприйняття ефективності різних підходів у розвитку soft skills.

Ще одним викликом є потреба адаптувати перелік необхідних soft skills до вимог ринку праці та технологічних змін. Оскільки розвиток технологій та автоматизація можуть впливати на актуальність певних soft skills, важливо періодично переглядати та оновлювати їх, відповідаючи потребам ринку праці та технологічним трендам.

Аналіз soft skills є важливим етапом у розумінні вимог до професійних навичок для різних позицій у сучасному ринку праці. У зв'язку з цим, дана табл. 2 пропонує детальний огляд необхідних soft skills для менеджерів з продажу в різних компаніях та галузях.

Таблиця 2

Необхідні soft skills для менеджера з продажу

Вакансія	Компанія	Галузь	Необхідні soft skills
Менеджер з продажу	Київстар	Телекомунікації, зв'язок	Високий рівень комунікативних навичок та здатність підтримувати партнерські відносини.
Менеджер з продажу (B2B, меблеве виробництво)	Dom	Будівельна промисловість, деревообробка	Відмінні навички комунікації. Здатність доводити справи остаточно. Пошук шляхів вирішення питань, а не виправдань.
Менеджер з продажу (HoReCa)	Lookfort	Оптова торгівля, дистрибуція, імпорт, експорт	Комунікація і знаходження спільної мови, вміння переконувати. Клієнтоорієнтованість, активність.
Менеджер з продажу (HoReCa)	Софія менеджмент компанії	Оптова торгівля, дистрибуція, імпорт, експорт	Добре розвинені комунікативні навички, грамотна мова.
Менеджер з продажу	SUNSAY NRG	Енергетика	Відмінні комунікативні навички, навички ведення переговорів.
Менеджер з продажу освітніх програм	ЯвКурсі, НЦ	Освіта, наука	Відмінні комунікативні навички. Бажання навчатись та розвиватись у цій сфері.
Менеджер з продажу медичного обладнання	Kim Medical	Оптова торгівля, дистрибуція, імпорт, експорт	Комунікація і знаходження спільної мови. Бажання вчитися.
Менеджер з продажу	Мебелька	Будівельна промисловість,	Лідер по натурі з хорошими комунікативними навичками, із

		деревообробка	вмінням дотримуватись дедлайнів, із здатністю швидко навчатися.
Менеджер по продажам	Instell	ІТ	Висока комунікабельність та навички переговорів. Здатність працювати в команді та досягати поставлених цілей. Впевненість у собі та вміння будувати довготермінові відносини.

Джерело: узагальнено авторами на основі [10]

Шляхом аналізу вимог до цих навичок можна отримати уявлення про те, які компетенції вважаються ключовими для успішної роботи в цій сфері та як вони можуть варіюватися залежно від конкретної вакансії та індустрії. Висвітлення цих аспектів допоможе кандидатам на посади у галузі продажів краще розуміти, які навички їм необхідно розвивати, а роботодавцям – які якості шукати у потенційних працівників.

Аналізуючи необхідні soft skills для менеджерів з продажу в різних компаніях та галузях, можна виокремити деякі загальні тенденції. Перш за все, комунікативні навички виступають як один із ключових елементів успішної роботи в цій сфері. Здатність ефективно спілкуватися, будувати партнерські відносини та переконувати клієнтів є необхідною для досягнення цілей продажу. Крім того, активність, вміння вирішувати проблеми та дотримуватися дедлайнів також визначають успішного менеджера з продажу. Додатково, бажання навчатися та розвиватися відіграє важливу роль у цій професійній сфері, оскільки швидко змінювана природа ринку праці та технологічні інновації вимагають постійного удосконалення. Враховуючи вищевказані вимоги, можна зробити висновок, що успішний менеджер з продажу повинен мати не лише сильні soft skills, але і бути готовим до постійного розвитку та адаптації до змін у професійному середовищі.

Аналіз необхідних soft skills для керівників відділів є ключовим для розуміння вимог до професійних навичок у сучасному бізнес-середовищі.

У зв'язку з цим, табл. 3 пропонує огляд soft skills, які є необхідними для різних керівницьких посад у різних компаніях та галузях. Аналіз цих навичок допоможе як кандидатам на вакансії, так і роботодавцям краще розуміти, які ключові компетенції варто розвивати або шукати у потенційних працівників для ефективного виконання обов'язків та досягнення успіху у своїй діяльності.

Аналізуючи вимоги до soft skills для керівників відділів у різних компаніях та галузях, можна зрозуміти, що кожна позиція вимагає специфічного набору навичок, які є ключовими для успішного виконання обов'язків.

Таблиця 3

Необхідні soft skills для керівника відділу

Вакансія	Компанія	Галузь	Необхідні soft skills
Керівник відділу розвитку	De Costa Group	Нерухомість	Здатність мотивувати та вести команду до успіху. Стратегічне мислення Творчий підхід до вирішення завдань.
Керівник HR-департаменту	RetailGroup	Роздрібна торгівля	Самостійність у роботі та вміння оцінювати ефективність за результатом, а не за процесом. Чудові комунікативні здібності..
Керівник відділу постачання будівельних матеріалів	Status Group	Будівництво, архітектура, дизайн інтер'єру	Комунікація і знаходження спільної мови. Лідерські навички.
Начальник відділу внутрішньої логістики	Пластікс-Україна	Оптова торгівля, дистрибуція, імпорт, експорт	Вміння працювати в команді в режимі багатозадачності. Має високий рівень комунікативних навичок. Ініціативний, результативний, організований та має аналітичне мислення.
Керівник відділу фінансового моніторингу	SelfieCredit	Фінанси, банки, страхування	Оперативність, уважність, відповідальність, пунктуальність.
Керівник відділу бізнес-процесів	DC Link	Оптова торгівля, дистрибуція, імпорт, експорт	Комунікація і знаходження спільної мови. Лідерські навички.

Начальник фінансового відділу	Lux Kraina LLC	Оптова торгівля, дистрибуція, імпорт, експорт	Аналітичне мислення, відповідальність, вміння працювати з великим масивом даних, уважність, вміння правильно розподіляти задачі та ставити пріоритети.
Керівник фінансового відділу	AmoreShop	Роздрібна торгівля	Системний підхід до роботи, високий рівень відповідальності. Високі навички в управлінні командою та ведення комунікації. Чесність і відвертість, гнучкість і ініціативність.
Керівник проектного відділу	Akvantis	Роздрібна торгівля	Здатність ефективно спілкуватися з клієнтами, командою проекту. Вміння мотивувати та керувати командою, сприяючи досягненню спільного результату.

Джерело: узагальнено авторами на основі [10]

Наприклад, для керівника відділу розвитку у сфері нерухомості важливі стратегічне мислення та здатність мотивувати команду до досягнення успіху, тоді як для начальника відділу внутрішньої логістики важливими є уміння працювати в команді в режимі багатозадачності та високий рівень комунікативних навичок. Кожна позиція має свої особливості, але загальними тенденціями є акцент на лідерські якості, комунікативні навички та здатність до стратегічного мислення. Розглядаючи цей аспект, можна визначити, що успішні керівники відділів мають бути гнучкими та адаптивними, здатними ефективно працювати з командою та досягати поставлених цілей у вимогливому бізнес-середовищі.

Розвиток soft skills представляє собою процес постійного перетворення особистості, який є динамічним та тривалим і триває протягом усього життя. Цим процесом неможливо оволодіти миттєво, оскільки він вимагає часу та зусиль. Кожна людина відповідальна за власний розвиток soft skills і має можливість визначити, наскільки її

особисті якості сприяють успішній кар'єрі та впливають на продуктивність у професійному середовищі. У табл. 4 наведено методи розвитку soft skills, які сприяють покращенню результатів діяльності.

Аналіз методів розвитку soft skills відображає різноманітні підходи до саморозвитку та покращення особистісних якостей. Самонавчання, зокрема, передбачає активне освоєння нової інформації шляхом самостійного вивчення різноманітних джерел. Пошук зворотного зв'язку від інших осіб, таких як колеги та наставники, сприяє об'єктивній оцінці власних досягнень та виявленню можливостей для покращення. Навчання на досвіді інших та менторинг дозволяють використовувати успішні практики від досвідчених фахівців для власного розвитку. Спеціальні завдання та вирішення кейсів стимулюють критичне мислення та швидке прийняття рішень у складних ситуаціях. Робота з історіями дозволяє використовувати особистий досвід для навчання та навчати інших через власний досвід. Розвиток у процесі роботи використовує професійне середовище для практичного вдосконалення навичок та адаптації до нових умов. Усі ці методи сприяють комплексному розвитку soft skills і можуть бути використані в залежності від індивідуальних потреб та вподобань.

Таблиця 4

Методи розвитку soft skills

Метод	Сутність	Роль
Самонавчання	Освоєння інформації про моделі результативної поведінки шляхом самостійного вивчення літератури, блогів, статей, вебінарів тощо.	Надає можливість самостійно вдосконалювати навички та знання, дозволяє впроваджувати нові матеріали у практику та розвивати особистість без прямого впливу ззовні.
Пошук зворотного зв'язку	Отримання відгуку щодо особистих успіхів, взаємодії та професійних навичок від колег, викладачів, наставників та роботодавців.	Допомагає отримати об'єктивну оцінку власної діяльності, виявити слабкі та сильні сторони, а також зрозуміти, як можна покращити власну продуктивність та ефективність у роботі.
Навчання на досвіді інших та	Аналіз та вивчення успішних стратегій та	Дозволяє використовувати найкращий досвід від тих, хто вже

менторинг	прийомів від досвідчених фахівців, а також взаємодія з наставником для особистого розвитку.	досягнув успіху у відповідній галузі, збільшує швидкість та ефективність власного розвитку, а також сприяє розвитку нових ідей та стратегій.
Спеціальні завдання	Самостійні вправи та завдання для розвитку певних компетенцій та позбавлення шкідливих звичок.	Сприяє концентрації на конкретних аспектах особистісного розвитку, допомагає подолати певні обмеження та навчитися новим навичкам.
Рішення кейсів	Аналіз та вирішення реальних ситуацій з метою знаходження оптимальних рішень.	Розвиває аналітичне мислення, критичне мислення та уміння швидко приймати рішення в непередбачуваних ситуаціях.
Робота з історіями	Використання особистих та емоційно значущих історій для навчання та розвитку персоналу.	Сприяє формуванню емпатії, підвищує рівень співпереживання та сприйняття, а також допомагає усвідомити важливість особистого досвіду та його вплив на професійну діяльність.
Розвиток у процесі роботи	Використання професійного середовища для практичного впровадження нових поведінкових моделей та стратегій, що підвищують ефективність роботи та взаємодії.	Дозволяє набувати практичний досвід та використовувати його для розвитку soft skills у реальних умовах, сприяє вдосконаленню навичок та адаптації до змін у професійному оточенні.

Джерело: узагальнено авторами на основі [11]

Висновки і перспективи подальших досліджень. У ході дослідження було виявлено, що soft skills відіграють ключову роль у сучасному професійному середовищі. Soft skills є важливим елементом успішної кар'єри та особистісного зростання, оскільки вони визначають якість взаємодії з оточуючими та здатність до вирішення професійних проблем. Класифікація цих навичок розподіляє їх на кілька груп, таких як когнітивні, соціально-комунікативні та емоційний інтелект. Методи оцінки soft skills можуть включати тестування, самооцінку, тренінги, рольові ігри та проєктні завдання. Порівняльний аналіз вимог до soft skills для різних категорій працівників, таких як менеджери з продажу, керівники відділів, підкреслює варіативність індивідуальних потреб у цих навичках в залежності від сфери діяльності. Аналіз методів їхнього розвитку вказує на

різноманітність підходів, які можуть бути використані для покращення soft skills, включаючи самонавчання, пошук зворотного зв'язку, навчання на досвіді інших, спеціальні завдання, вирішення кейсів, роботу з історіями та розвиток у процесі роботи. Ці методи надають можливості для постійного самовдосконалення та адаптації до змін у професійному середовищі. Отже, розвиток soft skills є ключовим елементом успішної кар'єри та особистісного зростання, а використання різноманітних методів може сприяти досягненню цих цілей.

Подальші дослідження можуть спрямовуватися на вивчення взаємозв'язку між розвитком soft skills та досягненням професійних цілей у різних галузях та серед різних категорій працівників.

Література

1. Левіт Д. Розвиток soft skills у контексті сталого розвитку освіти. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2024. № 1. С. 57-62.
2. Миценко В. І. Принципи формування soft skills у студентів вищої освіти: теоретичні та практичні аспекти. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. 2023. № 208. С. 192-196.
3. Нужна О. А. Soft skills та етичні аспекти ділової комунікації у професійній діяльності бухгалтера. *Галицький економічний вісник*. 2021. № 6. С. 25-32.
4. Олійник Н. Ю. Розвиток Soft Skills здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2022. № 77. С. 13-24.
5. Гульбс О. А. "Soft skills" і формування професійних планів студентської молоді. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 1. С. 502-510.

6. Булгакова О. Соціальна взаємодія як складова "soft skills" у студентів. *Preschool education: global trends*. 2023. № 4. С. 91-103.
7. Цілина М. Формування soft skills і компетенцій у здобувачів вищої освіти як підґрунтя адаптації майбутніх фахівців до професійної діяльності. *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук*. 2023. № 11. С. 156-166.
8. Bholane K. Soft skills for today's business world. *Vinayakrao Patil College*. 2022. № 1. P. 74-80.
9. Saepudin E. The Strategy of Soft Skills development in higher education (Case Study at The Institut Teknologi Bandung, Indonesia). *Atlantis Press*. 2023. № 1. P. 95-110.
10. *Work.ua*. URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення: 10.04.2024).
11. Jasim Mohammed Z. Components of Soft Skills for University Students in the 21st Century: An Overview of Literature Review. *Med Edu Bull*. 2023. № 1. P. 601-609.

References

1. Lyevit D. (2024). Rozvytok soft skills u konteksti staloho rozvytku osvity [Development of soft skills in the context of sustainable development of education]. *Osvita. Innovatyka. Praktyka*, 1, 57-62 [in Ukrainian].
2. Mytsenko V. I. (2023). Pryntsypy formuvannya soft skills u studentiv vyshchoyi osvity: teoretychni ta praktychni aspekty [Principles of soft skills formation in higher education students: theoretical and practical aspects]. *Naukovi zapysky Tsentral'noukrayins'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Vynnychenka*, 208, 192-196 [in Ukrainian].
3. Nuzhna O. A. (2021). Soft skills ta etychni aspekty dilovoyi komunikatsiyi u profesiyniy diyal'nosti bukhhaltera [Soft skills and ethical aspects of business communication in the professional activity of an accountant]. *Halyts'kyi ekonomichnyy visnyk*, 6, 25-32 [in Ukrainian].

4. Oliynyk N. YU. (2022). Rozvytok Soft Skills zdobuvachiv vyshchoyi osvity v umovakh dystantsiynoho navchannya [Development of Soft Skills of higher education applicants in the conditions of distance learning]. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoyi osvity*, 77, 13-24 [in Ukrainian].
5. Hul'bs O. A. (2024). "Soft skills" i formuvannya profesiynykh planiv student-s'koyi molodi [Soft skills and the formation of professional plans of student youth]. *Perspektyvy ta innovatsiyi nauky*, 1, 502-510 [in Ukrainian].
6. Bulhakova O. Sotsial'na vzayemodiya yak skladova "soft skills" u studentiv [Social interaction as a component of "soft skills" of students]. *Preschool education: global trends*, 4, 91-103 [in Ukrainian].
7. Tsilyna M. (2023). Formuvannya soft skills i kompetentsiy u zdobuvachiv vyshchoyi osvity yak pidgruntya adaptatsiyi maybutnikh fakhivtsiv do profesiynoyi diyal'nosti [Formation of soft skills and competencies in higher education students as a basis for the adaptation of future professionals to professional activities]. *Ukrayins'kyi zhurnal z bibliotekoznavstva ta informatsiynykh nauk.*, 11, 156-166 [in Ukrainian].
8. Bholane K. (2022). Soft skills for today's business world. *Vinayakrao Patil College*, 1, 74-80.
9. Saepudin E. (2023). The Strategy of Soft Skills development in higher education (Case Study at The Institut Teknologi Bandung, Indonesia). *Atlantis Press*, 1, 95-110.
10. *Work.ua*. URL: <https://www.work.ua/> [in Ukrainian].
11. Jasim Mohammed Z. (2023). Components of Soft Skills for University Students in the 21st Century: An Overview of Literature Review. *Med Edu Bull*, 1, 601-609.