

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

УДК 159.942

DOI <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2024-1-11>

Юліана Костянтинівна ВЛАСЕНКО,
кандидат політичних наук, викладач,
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти
"Кам'янець-Подільський державний інститут",
кафедра соціальної роботи, психології
та соціокультурної діяльності ім. Т. Сосновської
Навчально-науковий інститут соціо-психологічної діяльності та реабілітації
E-mail: ulianna1501@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4241-969X

РОЛЬ SOFT SKILLS ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ШЛЯХУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІДЛІТКІВ

Вступ. Дослідження останніх десяти років переконливо показують, що для роботодавців мають цінність не лише професійні компетенції, а й додаткові знання та вміння, яких, як правило, не вчать у вишах: креативність, відповідальність, чемність та багато інших. Саме такі компетенції називають «м'якими навичками» – *soft skills*.

Мета дослідження – розглянути актуальність теми *soft skills* в контексті професійного самовизначення та потенційної ідентифікації підлітка на ринку праці як конкурентоспроможної одиниці. Актуальність цього підкреслюється ще й тим, що *soft skills* можна розглядати як «сукупність особистісних навичок безвідносно до сфери діяльності» та як «особистісну компетентність бути гнучким до професійної ситуації». Також відзначено, що методологічною основою *soft skills* виступає емоційний інтелект, адже необхідність розвитку «гнучких компетентностей» передбачає наявність цілепокладання, а отже розуміння себе в контексті власного життя та бажаного статусу у суспільстві.

Новизна роботи. визначається аналізом психологічних особливостей підліткового віку та соціальних умов їх виховання, що з одного боку, орієнтовані на професійне самовизначення, але за низкою показників не готові до цього в реаліях сучасного суспільства. Крім того, запропонована структура психолого-педагогічної програми розвитку емоційного інтелекту в підлітків, що є ефективним інструментом, який сприяє формуванню готовності до вибору професії та розвитку «м'яких» навичок у процесі супроводу професійного самовизначення учнів загальноосвітньої школи.

Висновки. На нашу думку, запропонований матеріал та психолого-педагогічний супровід у вигляді орієнтовно складеної програми дозволить підняти рівень розвитку емоційного інтелекту підлітка, що сприятиме більш конструктивному розв'язуванню конфліктних ситуацій, взаємодії з різними типами людей, розумінню і прийняттю індивідуальних особливостей особистості; до появи здатності до емпатії та підвищенні рівня останньої; до полегшення розуміння невербального спілкування і причинно-наслідкових чинників у поведінці людей. Усе це позитивно вплине на здатність до адаптації в реальному житті в колективі і стає ефективним потенціалом та надійним аргументом під час вступу в трудову діяльність.

Ключові слова: *soft skills*, емоційний інтелект, підлітковий вік, професійне самовизначення.

Yuliana Kostyantynivna VLASENKO,
PhD in Political Sciences, Lecturer,
Educational and Rehabilitation Institution of Higher Education,
"Kamianets-Podilskyi State Institute",
the Department of Social Work, Psychology and Socio-Cultural Activity named after T. Sosnovskaya
Educational and Scientific Institute of Socio-Psychological Activity and Rehabilitation
E-mail: ulianna1501@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4241-969X

THE ROLE OF SOFT SKILLS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE PATH OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF ADOLESCENTS

Introduction. Studies over the past ten years have convincingly shown that employers value not only professional competences but also additional knowledge and skills that are not usually taught in universities: creativity, responsibility, courtesy, and many others. Such competences are called soft skills.

The purpose of the article is to consider the relevance of the topic of soft skills in the context of professional self-determination and potential identification of an adolescent in the labour market as a competitive unit. The relevance of this is also emphasised by the fact that soft skills can be considered as "a set of personal skills regardless of the field of activity" and as "personal competence to be flexible to a professional situation. It is also noted that the methodological basis of soft skills is emotional intelligence, since the need to develop "flexible competencies" implies the presence of goal setting, and therefore an understanding of oneself in the context of one's own life and desired status in society.

The novelty of the work is determined by the analysis of the psychological characteristics of adolescence and the social conditions of their upbringing, which, on the one hand, are focused on professional self-determination, but by a number of indicators are not ready for this in the realities of modern society. In addition, the structure of a psychological and pedagogical programme for the development of emotional intelligence in adolescents is proposed, which is an effective tool that promotes the formation of readiness for career choice and the development of "soft" skills in the process of supporting the professional self-determination of secondary school students.

Conclusions. In our opinion, the proposed material and psychological and pedagogical support in the form of an indicatively designed programme will raise the level of development of adolescent emotional intelligence, which will contribute to more constructive conflict resolution, interaction with different types of people, understanding and acceptance of individual personality traits; to the emergence of the ability to empathize and increase the level of the latter; to facilitate understanding of non-verbal communication and cause and effect factors in human behavior. All this will have a positive impact on the ability to adapt in real life in a team and becomes an effective potential and a reliable argument when entering the workforce.

Key words: soft skills, emotional intelligence, adolescence, professional self-determination.

Актуальність проблеми. За останнє десятиріччя тема soft skills стала більш затребуваною у зв'язку з освітніми реформами та впровадження підходу до навчання, критеріями якості якого визначають через набутий рівень компетенцій здобувачами освіти. Особливостями нашого часу можна назвати швидку появу і формування нових видів діяльності в усіх сферах суспільного життя та одночасну втрату актуальності старих, адже вони вступають у протиріччя з новими умовами життя і діяльності людини. Крім того, трансформація професійної освіти вимагає в обличчі працедавця не тільки якісно набутих професійних знань, вмій та навичок, а ще й «здатності ефективно взаємодіяти у професійному середовищі, спрямованості на досягнення високих професійних стандартів та постійний професійний розвиток» [8]. У зв'язку з цим, коли підліток стає одиницею на ринку праці, він має володіти конкурентною перевагою, швидко реагувати на мінливу ситуацію, упевнено орієнтуватися в міжособистісній комунікації й уміти швидко ухвалювати стратегічно важливі рішення, з огляду на при цьому величезну кількість чинників, та особливо звернути увагу на необхідність формувати емоційний інтелект і розвивати нові навички та компетенції (Soft Skills).

Водночас швидкий розвиток технологій значно знижує кількість і якість комунікацій у підлітків. Це негативно впливає на емоційний інтелект, зокрема на відчуття та розуміння емоцій і поведінки інших людей. У віртуальному просторі зводяться до мінімуму всі невербальні компоненти спілкування, стираються вікові, статусні та статеві межі. Підліток може за своїм бажанням миттєво припинити комунікацію, обмежити час спілкування. У реальному житті це призводить до нездатності конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації, взаємодіяти з різними типами людей, розуміти і приймати індивідуальні особливості особистості; до зниження здатності до емпатії; до утрудненого розуміння невербального спілкування і причинно-наслідкових чинників у поведінці людей. Усе це негативно впливає на здатність до адаптації в реальному житті в колективі і стає проблемою під час вступу в трудову діяльність. Також нині втрачено зв'язки між системою професійної освіти та професійною діяльністю як такою. Тому саме зараз необхідне створення нових соціальних інститутів, призначених для надання допомоги підліткам і молоді в їхньому професійному самовизначенні та становленні в обраному напрямі професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Г. Пирожок наголошує, що вмотивованість діяльності, усвідомлення гострої потреби власного розвитку і самовдосконалення стають показ-

никами високого рівня розвитку «м'яких навичок», що обумовлює у майбутньому кар'єрне зростання [5]. Повстин О. та Козяр М. дійшли висновку у проведеному дослідженні, що розвинені «м'які навички» забезпечують належне виконання інформаційної, планувально-проектувальної, мотивувальної, організаційно-забезпечувальної, координувальної, контрольної, оцінювальної, аналітичної та коригувальної функцій управління [6]. Василенко О.М. та Корчак І.М. вважають, що цілеспрямоване формування «soft skills» передбачає впровадження нових навчальних програм підготовки підлітків, що є здобувачами освіти різних форм закладів освіти, де особливий наголос потрібно робити на таких видах діяльності, як робота в аудиторії, проекти, симуляції з метою максимального залучення здобувачів освіти і закріплення у них професійних та «soft skills» компетенцій [1].

Мета дослідження – розглянути актуальність теми soft skills в контексті професійного самовизначення та потенційної ідентифікації підлітка на ринку праці як конкурентоспроможної одиниці.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку фахівців у галузі вікової психології, у цьому віці особливої значущості набуває потреба в усвідомленні себе і свого місця у світі, самовизначення в індивідуально-особистісному, соціальному та професійному аспектах. Найважливішими психологічними новоутвореннями цього періоду є почуття відповідальності за власне майбутнє, розв'язання проблеми професійного вибору, вибір потенційного шлюбного партнера та особистісне самовизначення. Також для цього віку характерна переоцінка цінностей, здатність поглянути на світ своїми очима та побудувати власну систему цінностей, можливо, відмінну від батьківської. Саме в цей час формується світогляд людини. Старший підлітковий вік також є найбільш сприятливим періодом для розширення діапазону знань. Йде активний розвиток пізнавальних процесів. Формується теоретичне мислення. Таким чином, усі процеси, що відбуваються в цьому віці, сприяють професійному самовизначенню та навчанню професії.

На думку І. С. Кона, старшокласники частіше орієнтуються на зміст і зовнішній престиж професійної діяльності, не помічаючи інших її аспектів. Категоричність вибору та небажання розглянути інші можливості й варіанти найчастіше є захисним психологічним механізмом, засобом уникнення необхідності ухвалювати самостійне рішення. Часто підлітки під життєвими планами мають вельми розпливчасті уявлення і мрії, які жодним чином не співвідносяться з їхніми здібностями і можливостями. У більшості ці плани зводяться до наміру вчитися, влаштуватися на цікаву роботу, мати вірних друзів і багато подорожувати. Підліток намагається уявити своє майбутнє, іноді зовсім не замислюючись про засоби його досягнення (Всесвітній економічний форум 2016). І. С. Кон виокремив найсуттєвіші для старшокласників чинники вибору професії: престиж, рівень поінформованості, вплив значущих людей і рівень особистих домагань [2].

Отже, у сучасних наукових дослідженнях формування та розвиток інтересу підлітка до певного виду діяльності розглядається як багатоплановий процес, що поєднує безліч чинників. Основна проблема сучасної освіти полягає в тому, що отримувані знання не відповідають запитам реального бізнесу. Економічна ситуація занадто швидко змінюється, навчальні заклади просто не встигають проводити адаптаційні програми та закуповувати актуальне обладнання. Виходом із ситуації можуть бути навчальні програми, які складають і ведуть безпосередньо представники бізнесу.

Нині наукові дослідження успішності професійного самовизначення старшокласників і формування нової методології відбуваються за трьома напрямками: – вивчення схильності до певного виду діяльності; – розвиток інтелекту, мислення, пам'яті, уваги, тобто тих якостей, які потрібні в тій чи іншій професійній діяльності; – формування емоційного інтелекту, діагностика та розвиток «м'яких» навичок (навичок, які дають змогу ефективно взаємодіяти з іншими людьми).

Питання формування soft skills вивчають дослідники різних спеціалізацій: у сфері викладання іноземних мов, в області психології, педагогіки, менеджменту, управління персоналом. У Доповіді міжнародної комісії з освіти для ХХІ століття «Освіта: прихований скарб» в якості ключових якостей випускників шкіл ХХІ століття визначають: критичне мислення та здатність вирішення складних комплексних завдань, зокрема в ситуаціях невизначеності; особистісні

якості та цінності; інноваційність та креативність; комунікацію і співпрацю; лідерство і відповідальність; мотивацію до праці [4].

У другому випуску звіту Всесвітнього економічного форуму 2018 року передбачається створення 133 мільйонів робочих місць завдяки цифровій революції до 2025 року. І можливим це стає за умови навчання та опанування суто професійних знань/вмін/навичок (*hard skills*) в обов'язковому поєднанні з *soft skills*. До м'яких навичок, затребуваних вже сьогодні, відносять: 1) аналітичне мислення та інновації; 2) комплексне вирішення проблем; 3) критичне мислення та аналіз; 4) активне навчання та стратегії навчання; 5) креативність, оригінальність та ініціативність; 6) уважність до деталей, надійність; 7) емоційний інтелект; 8) міркування, вирішення проблем і ідеї; 9) лідерство та соціальний вплив; 10) координація та тайм-менеджмент [9]. За словами П. Гріффіна, засновника дослідницького проекту ATC21S і директора Центру дослідження оцінки в Університеті Мельбурна, набір таких навичок різниться в кожній країні, але є такі, що актуальні у кожній точці планети: критичне мислення, навички комунікації і спільної роботи, творчий підхід, навички поведінки в цифровому середовищі». Ці навички також отримали назву 4 C's: *Creative thinking* (креативність), *Collaborating* (співробітництво), *Communicating* (спілкування), *Critical thinking* (критичне мислення). Саме такі компетенції називають *soft skills*, або «м'якими навичками» [3].

Слід відзначити, що офіційного наукового тлумачення поняття *soft skills* не існує. У відкритих інтернет-джерелах поняття «*soft skills*» тлумачиться як таке, що асоціюється з емоційним інтелектом людини; це сукупність особистісних рис, соціальних навичок, спілкування, мови, особистих звичок, дружності та відкритості, що характеризують стосунки з іншими людьми [7]. Це може свідчити на користь тієї думки, що набір умінь, навичок і якостей працівника, що включаються у групу «*soft skills*», безпосередньо відображає рівень соціально-психологічного розвитку людини. А отже, не пов'язаний з контекстом та сферою діяльності особистості.

В контексті понять *hard skills* та *soft skills* важливо розглянути поняття «компетенції» та «компетентність». Під «компетенцією» розуміється «певна сфера, коло діяльності, наперед визначена система питань, щодо яких особистість добре обізнана, тобто володіє певним набором знань, умінь, навичок та власного до них ставлення» [2]. Компетентність – це якість особистості, її певне надбання, що ґрунтується на знаннях, досвіді, моральних засадах і проявляється в критичний момент за рахунок вміння знаходити зв'язок між ситуацією і знаннями, у прийнятті адекватних рішень щодо нагальної проблеми [2]. Виходячи з вищезазначеного, поняття *hard skills* можна визначити як базові компетенції, сукупність професійних знань, умінь та навичок, які роблять людину професіоналом у своїй діяльності. Якщо говорити про *soft skills*, то можна розглядати це поняття як «сукупність особистісних навичок безвідносно до сфери діяльності» та як «особистісну компетентність бути гнучким (відповідним, адекватним) до професійної ситуації».

З точки зору, що «*soft skills* – це сукупність особистісних навичок» доцільним стає об'єднання різних навичок за групами:

1. Група комунікативних навичок, необхідних для відносин з людьми, підтримки розмови, ефективного поведінки в критичних ситуаціях при спілкуванні з іншими людьми. У цю групу слід включити такі якості як: вміння слухати, переконання і аргументація, нетворкінг, побудова та підтримка бізнес-відносин, ведення переговорів, проведення презентацій, базові навички продажів, самопрезентація, публічні виступи, командна робота, націленість на результат, діловий лист, клієнтоорієнтованість.

2. Група навичок управління собою. У цю групу слід включити такі якості як: управління емоціями, управління стресом, управління власним розвитком, планування і цілепокладання, тайм-менеджмент, ентузіазм та ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку.

3. Група навичок ефективного мислення. У цю групу слід включити такі якості як: системне мислення, креативне мислення, структурне мислення, логічне мислення, пошук і аналіз інформації, вироблення і прийняття рішень, проектне мислення, тактичне і стратегічне мислення (для керівників).

4. Група управлінських навичок. У цю групу слід включити такі якості як: планування, постановка завдань співробітникам, мотивування, управління виконанням, контроль реалізації

завдань, розвиток співробітників, ситуаційне керівництво і лідерство, ведення нарад, подача зворотного зв'язку, управління проектами, управління змінами, делегування [3].

З точки зору, що «soft skills – це особистісна компетентність або низка компетентностей бути гнучким відповідно до ситуації», доцільно говорити про універсальність цих компетентностей, їх надпрофесійність та неспеціалізованість, що дозволяє підвищувати ефективність на роботі та зберігати власну професійну затребуваність у будь-якій галузі.

На основі розглянутих визначень можна виокремити такі характеристики soft skills:

1. Soft skills – це не просто навички, а широкий набір якостей (особистісні риси, інтелектуальні особливості, настанови, навички тощо), які пов'язані з реалізацією та розвитком професіонала і в житті, і в професійній діяльності.

2. Soft skills розуміються через особисті якості, універсальні навички, непрофесійні та набуті навички, які впливають на ефективність діяльності людини.

3. Вони не залежать від специфіки професійної діяльності, тобто soft skills є спільними для різних видів професійної діяльності.

На основі цього ми можемо виокремити такі групи soft skills:

1. Soft skills, спрямовані на саму людину: управління своїми емоціями, управління власним розвитком, навички самонавчання, саморегуляції тощо.

2. Soft skills, спрямовані на інших людей: комунікативні навички, навички командної роботи та лідерства, вміння вести переговори, емпатія тощо. – Soft skills, спрямовані на розв'язання загальнопрофесійних завдань у широкому плані: навички мислення (критичне, стратегічне, системне тощо), розв'язання проблем, відповідальність, ухвалення рішень, адаптивність, старанність тощо.

Виходячи із вищезазначеного, можна сказати, що методологічною основою soft skills виступає емоційний інтелект, адже необхідність розвитку «гнучких компетентностей» передбачає наявність цілепокладання, а отже розуміння себе в контексті власного життя та бажаного статусу в суспільстві.

Уперше термін «емоційний інтелект» був запропонований П. Селовеєм і Дж. Майєром [1]. Вони трактували емоційний інтелект як здатність точно сприймати, оцінювати та проявляти емоції, здатність отримувати доступ та/або генерувати почуття, коли вони допомагають мисленню, здатність до розуміння емоцій та емоційного знання і здатність генерувати емоції заради емоційного та інтелектуального зростання.

Дж. Маєр у своїх наукових працях дотримується думки, що підвищити рівень емоційного інтелекту неможливо, оскільки це відносно стійка здібність, проте можна збільшити емоційну компетентність шляхом навчання. Д. Гоулмен, навпаки, вважає, що емоційний інтелект можна і потрібно розвивати. Аргументом на користь цієї позиції слугує той факт, що нервові шляхи мозку продовжують розвиватися аж до середини людського життя [1]. Спираючись на ідеї Г. Селовея і Дж. Маєра, які є авторами теорії емоційного інтелекту, можна визначити цей феномен як здатність сприймати і розуміти емоційні прояви особистості, а також керувати своїми емоційними реакціями [1].

Труднощі у вивченні емоційного інтелекту пов'язані з його вимірюванням. Для визначення і встановлення його унікальних меж необхідна подальша науково-дослідницька і психометрична робота. Проте, незважаючи на труднощі та невизначеність поняття, вивчення емоційного інтелекту є досить перспективним, що визначає актуальність і наукову новизну нашого дослідження. Поняття EQ (коефіцієнт емоційного інтелекту) привертає увагу суспільства до нових можливостей, розширює сферу вивчення когнітивних стилів, а також здатності людини до саморегуляції, що, безумовно, підвищує якість життя людини. Таким чином, необхідність формування емоційного інтелекту для подальшої успішної самореалізації підлітка не підлягає сумніву. Емоційний інтелект прискорює процес особистісного зростання, підвищує адаптивність людини в умовах глобальних змін, зокрема під час адаптації в нових умовах трудової діяльності.

Таким чином видається необхідним розробка психолого-педагогічної програми розвитку емоційного інтелекту в підлітків, що є ефективним інструментом, який сприяє формуванню готовності до вибору професії та розвитку «м'яких» навичок у процесі супроводу професійного самовизначення учнів загальноосвітньої школи. «М'які» навички передбачають розвиток

креативності, критичного мислення, формування власних суджень, а також здатності до ухвалення рішень на їхній основі, когнітивну гнучкість та емоційний інтелект.

Психолого-педагогічний супровід – це система професійної діяльності психологів і педагогів, спрямована на створення умов для успішного навчання та розвитку підлітка. Це процес спостереження, консультування, заохочення максимальної самостійності підлітка за мінімальної участі педагога-психолога, створення умов для усвідомленого вибору школярем свого шляху та формування власної ідентичності, його готовності проектувати цілі та розставляти пріоритети.

Важливо наголосити на необхідності того, щоб програма була побудована на основі використання таких психологічних механізмів формування особистості: 1) Зсув мотиву на мету. У програмі мають бути запропоновані практичні вправи, консультації у формі індивідуальної коуч-сесії, які дають змогу визначити й закріпити мету, ідею підлітка в ігровій формі, підкріпити вибір позитивними емоціями, у такий спосіб перетворюючи її на самостійний мотив (мета набуває статусу мотиву). 2) Ідентифікація. Формування процесу ідентифікації може здійснюватися через особистий приклад тренера, зараження, наслідування в процесі безпечного спілкування з однолітками, а також за допомогою проведення зустрічей з людьми, які досягли успіху в тій чи іншій діяльності. Додатково ідентифікація відбувається в процесі індивідуальних консультацій, коли підліток вчиться працювати з надихаючими прикладами. 3) Освоєння соціальних ролей. Добре формується під час групової роботи при взаємодії з тренером та однолітками. Тренінгова ігрова форма дає змогу здійснити процес соціалізації максимально безпечним для підлітка чином. Підліток освоює такі поняття, як «соціальна позиція» і «соціальна роль». 4) Рефлексія. Свідомі психологічні механізми, які посилюють попередні. Це здатність оцінювати себе та інших конструктивно з метою виявлення сфер розвитку. Ці механізми добре розвиваються в тренінгу, під час підбиття підсумків, під час формування навичок давати й отримувати зворотний зв'язок від учасників, а також у процесі індивідуальної роботи під час консультації з коучем і під час виконання домашніх завдань, під час самоаналізу. Ці механізми добре розвиваються в тренінгу, під час підбиття підсумків, під час формування навичок давати й отримувати зворотний зв'язок від учасників, а також у процесі індивідуальної роботи під час консультації з коучем і під час виконання домашніх завдань, під час самоаналізу. Програма має складатися з теоретичної та практичної частин. Теоретична частина передбачає включення отримання уявлень про «м'які» навички, емоції та емоційний інтелект, професійне самовизначення, огляд регіонального ринку праці та навчальних професійних закладів. Практична частина передбачає проведення соціально-психологічного тренінгу, практичних занять за курсом (емоційний інтелект, образ «Я», інтереси, нахили та здібності, професійна придатність, готовність до вибору професії), професійних проб, ділових і рольових ігор, використання проблемно-пошукових завдань, індивідуальної консультативної роботи та коучингу, елементів дослідницької та проектної діяльності. Такого роду програма включає в себе заходи, складені з урахуванням особливостей підліткового віку і передбачає наявність великої кількості ігор і вправ. Критерієм ефективності такої програми виступає достовірно значуще зрушення за досліджуваними показниками, що підтверджує, що розвиток емоційного інтелекту справді є ефективним інструментом формування «м'яких» навичок у процесі супроводу професійного самовизначення підлітків.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підбиваючи підсумки, важливо відзначити, що запропонована програма потребує перевірки на її ефективність втіленням на практиці. Програма розвитку емоційного інтелекту та soft skills – це синтез теоретичної психоедукації підлітків та тренінгових, групових та індивідуальних форм роботи.

На нашу думку, запропонований матеріал та психолого-педагогічний супровід у вигляді орієнтовно складеної програми дозволить підняти рівень розвитку емоційного інтелекту підлітка, що сприятиме більш конструктивному розв'язуванню конфліктних ситуацій, взаємодії з різними типами людей, розумінню і прийняттю індивідуальних особливостей особистості; до появи здатності до емпатії та підвищенні рівня останньої; до полегшення розуміння невербального спілкування і причинно-наслідкових чинників у поведінці людей. Усе це позитивно вплине на здатність до адаптації в реальному житті в колективі і стає ефективним потенціалом та надійним аргументом під час вступу в трудову діяльність.

Література:

1. Василенко О.М., Корчак І.М. Формування у студентів-психологів «soft skills» як чинник їх успішної майбутньої професійної діяльності. *Науковий журнал «Психологічні travelogi»*. 2021. № 2. С. 17–24.
2. Головань М.С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2011. № 8. С. 224–233.
3. Жмай О.В. Формування емоційного інтелекту як необхідна складова процесу розвитку soft skills. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Том 17. Вип. 2 (39). С. 119–132.
4. Основні положення Доповіді Міжнародної комісії з освіти для XXI століття. URL: <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf> (дата звернення: 15.08.2018).
5. Пирожок Г.Ю. Значущість soft skills для формування особистості здобувача передвищої освіти в умовах військового стану. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. 2022. № 100. С. 28–33.
6. Повстин О.В., Козяр М.М. Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник ЛДУБЖД*. 2019. № 20. С. 122–127.
7. *Словник*. URL: <https://educalingo.com/uk/dic-en/soft-skills> (дата звернення: 07.06.2016).
8. Ткачук І., Сосновенко Н. Розвиток «soft skills» у студентів коледжів. URL: https://lib.iitta.gov.ua/717748/1/Tkachuk_Sosnovenko_soft%20skills_2019_16-18.pdf (дата звернення: 11.10.2019).
9. World Economic Forum: the top 10 skills you'll need for the future of work. *Learning Innovations*. URL: <https://www.cooracademy.com/en/blog/learning-innovation-en/world-economic-forum-the-soft-skills-to-prepare-employees-for-the-future-of-work/> (дата звернення: 15.08.2019).

References:

1. Vasylenko, O.M., & Korchak, I.M. (2021). Formuvannya u studentiv-psykholohiv «soft skills» yak chynnyk yikh uspishnoi maibutnoi profesiinoi diialnosti [Formation of "soft skills" in psychology students as a factor of their successful future professional activity]. *Naukovyi zhurnal «Psykhologichni travelohy»*. 2. p. 17–24 [in Ukrainian].
2. Holovan, M.S. (2011). Kompetentsiia ta kompetentnist: porivnialnyi analiz poniat [Competence and competency: a comparative analysis of the concepts]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii*. 8. p. 224–233 [in Ukrainian].
3. Zhmai, O.V. Formuvannya emotsiinoho intelektu yak neobkhidna skladova protsesu rozvytku soft skills [Developing emotional intelligence as a necessary component of the soft skills development process]. *Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia*. Tom 17. Vyp. 2 (39). p. 119–132 [in Ukrainian].
4. Osnovni polozhennia Dopovidi Mizhnarodnoi komisii z osvity dlia XXI stolittia [Main points of the Report of the International Commission on Education for the Twenty-first Century]. Retrieved from <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf> (accessed date 15.08.2018) [in Ukrainian].
5. Pyrozhek, H.Iu. (2022). Znachushchist soft skills dlia formuvannya osobystosti zdobuvacha peredvyshchoi osvity v umovakh viiskovoho stanu [The importance of soft skills for the formation of the personality of a higher education student under martial law]. *Zbirnyk naukovykh prats «Pedahohichni nauky»*. 100. p. 28–33 [in Ukrainian].
6. Povstyn, O.V., & Kozyar, M.M. (2019). Znachennia «soft skills» u formuvanni upravlinskoï kompetentnosti fakhivtsiv u haluzi bezpeky liudyny [The importance of "soft skills" in the formation of managerial competence of specialists in the field of human security]. *Bulletin of LDUBZhd*. 20. p. 122–127 [in Ukrainian].
7. *Slovyk* [Vocabulary]. Retrieved from: <https://educalingo.com/uk/dic-en/soft-skills> (accessed date 07.06.2016) [in Ukrainian].
8. Tkachuk, I., & Sosnovenko, N. Rozvytok soft skills u studentiv koledzhu [Development of "soft skills" in college students]. Retrieved from: https://lib.iitta.gov.ua/717748/1/Tkachuk_Sosnovenko_soft%20skills_2019_16-18.pdf (accessed date 11.10.2019) [in Ukrainian].
9. World Economic Forum: the top 10 skills you'll need for the future of work. *Learning Innovations*. Retrieved from: <https://www.cooracademy.com/en/blog/learning-innovation-en/world-economic-forum-the-soft-skills-to-prepare-employees-for-the-future-of-work/> (accessed date 15.08.2019) [in English].