



УДК 378:304:364-4

DOI: 10.31499/2618-0715.2 (7).2021.244074

## **СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ *SOFT SKILLS* У СИСТЕМІ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**Кочубей Тетяна**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ORCID 0000-0002-9104-8442

E-mail: [udpu\\_tania@ukr.net](mailto:udpu_tania@ukr.net)

**Ткачук Юлія**, аспірантка, спеціальність 231 «Соціальна робота», Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ORCID 0000-0002-3147-5434

E-mail: [tkachukylia96@gmail.com](mailto:tkachukylia96@gmail.com)

*У статті розглянуто проблеми формування компетентностей майбутніх соціальних працівників; зауважено про необхідність формування в студентів навичок трьох груп: hard skills, soft skills, digital skills та установлено взаємозв'язок соціальних навичок soft skills із hard skills і digital skills. Виявлено основні складові навичок soft skills для майбутніх соціальних працівників: критичне мислення; креативність; колаборація; комунікація. Визначено основні методи розвитку соціальних навичок soft skills у майбутніх соціальних працівників, які здобувають освіту в сучасних українських ЗВО: самонавчання (щодо оволодіння моделями ефективної діяльності); пошук зворотного (щодо результативності фахової діяльності з позиції власного досвіду); вивчення досвіду успішних людей, взаємодія з коучем (наставником); ситуативні тренінги; кейс-методи; поєднання здобуття необхідної освіти із діяльністю за фахом (дуальна освіта).*

**Ключові слова:** майбутні соціальні працівники, система компетентностей соціальних працівників, соціальні навички, soft skills, hard skills, digital skills.

## **THE PLACE OF *SOFT SKILLS* SOCIAL SKILLS IN THE SYSTEM OF COMPETENCES OF FUTURE SOCIAL WORKERS**

**Tetiana Kochubei**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University

ORCID 0000-0002-9104-8442

E-mail: [udpu\\_tania@ukr.net](mailto:udpu_tania@ukr.net)

**Yuliia Tkachuk**, PhD student, Specialty 231 «Social Work», Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University

ORCID 0000-0002-3147-5434

E-mail: [tkachukylia96@gmail.com](mailto:tkachukylia96@gmail.com)



*The article considers the issues of future social workers' competencies and the need to develop three groups of skills: hard skills, soft skills, digital skills. The relationship between social skills and soft skills has been established. The main components of soft skills for future social workers are identified critical thinking, creativity, collaboration, communication. The main methods of future social workers' social skills development of soft skills in Ukrainian modern institutions of higher education are established self-study (on mastering the models of effective activity); search for the opposite (regarding the effectiveness of professional activities from the standpoint of gaining personal experience); studying the experience of successful people, interaction with the coach (mentor); situational training; case methods; a combination of obtaining the necessary education with the implementation of activities in the speciality (dual education).*

*Keywords: future social workers, a system of competencies, social skills, soft skills, hard skills, digital skills.*

**Постановка проблеми.** Ефективність діяльності організацій, що проводять соціальну роботу, насамперед визначає якість наданих клієнтам послуг. Специфіка професії соціального працівника передбачає комплексний розвиток його професійних і особистісних якостей.

Під час професійного навчання фахівців, зокрема і соціальних працівників, у закладах вищої освіти (ЗВО) основний акцент в освітньому процесі роблять на розвиток навичок *hard skills*. Водночас, як свідчить вітчизняна та зарубіжна практика соціальної роботи, в третьому десятилітті ХХІ ст. для соціальних працівників у сфері їх професійних компетентностей дедалі більш актуальними стають соціальні навички *soft skills*, а саме: уміння комплексно вирішувати проблеми, критично мислити; координувати з іншими; емоційний інтелект; уміння приймати рішення; гнучкість та інші [2].

Від працівника соціальної сфери сучасне суспільство вимагає вміння взаємодіяти з різноманітними групами клієнтів: дітьми, підлітками, молоддю, людьми похилого віку чи особами з особливими потребами, девіантною чи делінквентною поведінкою, залежними від психоактивних речовин, жертв насилля, війни, стихійних лих, ув'язненими та ін. Саме для цього соціальний працівник повинен володіти навичками ефективної комунікації, безконфліктного спілкування, самоконтролю, бути емпатичним, уміти слухати та переконувати тощо. При цьому саме *soft skills*, доповнюючи *hard skills*, забезпечують високу якість та ефективність праці співробітника.

Більшість сучасних зарубіжних дослідників дійшли висновку, що близько 75–85% професійного успіху залежить від *soft skills* і лише 25–15% – від *hard skills* [11]. Сьогодні цінним є не той соціальний працівник, який колись багато що вивчив, а здатний до саморозвитку, вміє працювати в команді, знаходити нестандартні рішення, долати професійні труднощі, не втрачаючи темпів розвитку, володіє «м'якими» (гнучкими) навичками, адже «м'які» навички (*soft skills*) допомагають особистості успішно взаємодіяти з іншими.

Формування *soft skills* є об'єктивною вимогою сучасного ринку праці і важливим завданням підготовки конкурентоспроможного соціального працівника у ЗВО.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Уперше термін *soft skills* увели в науковий обіг американські та німецькі дослідники в 90-х роках ХХ століття. Спочатку це поняття стали використовувати в дослідженнях у галузі управління, а згодом і у сфері освіти та бізнесу. Причому більшість учених розглядала «м'які»



навички як доповнення до професійних (технічних, «жорстких») навичок (*technical, hard skills*) [10].

У 2017 році в Європейському Союзі було розроблено та офіційно прийнято класифікацію «Європейські навички, компетенції, кваліфікації і види занять» (ESCO), до якої увійшли 1384 навички, найбільш затребувані на ринку праці. Це насамперед навички, пов'язані з комунікацією, креативністю та управлінням, а також ті, які визначають ефективність мислення [13, 15]. У 2018 році країни-члени Європейського Союзу прийняли 11 директив, у яких рекомендовано запровадити в освітній процес європейських університетів методику розвитку в студентів навичок *soft skills*, що безпосередньо пов'язані з майбутньою цифровою і технологічною діяльністю [10].

Зауважимо, що в Україні ЗВО ще й зараз переважно спрямовані на «озброєння» випускників теоретичними знаннями та на формування навичок, безпосередньо пов'язаних із професійною сферою, тобто на формування *hard skills*. *Soft skills* – комунікативні вміння, відповідальність, ініціативність, творчість, навички командної роботи, управління проектами, взаємодії на різних рівнях ієрархії – часто не розвивають або розвивають лише частково в контексті формування *hard skills*. Водночас українські науковці та практики все більше акцентують на зміщенні фокусування освітнього процесу у ЗВО з *hard skills* на *soft skills* та доповненні їх *digital skills* – стандартним пакетом навичок і компетентностей, необхідних майбутньому соціальному працівнику як представнику сучасного мережевого цифрового суспільства.

Досліджують формування навичок *soft skills* як у сфері педагогічної і психологічної науки, так і у сфері соціальної роботи. Зокрема, Є. Єгоров вивчає розвиток «м'яких» навичок у підготовці професіоналів туристичної галузі; К. Коваль досліджує проблеми формування в студентів соціальних навичок *soft skills*, які сприяють працевлаштуванню; С. Бацумов, І. Кунгурова та О. Слизькова аналізують сучасні детермінанти розвитку *soft skills*; Т. Яркова та І. Черкасова досліджують формування «гнучких навичок» у студентів в умовах реалізації професійного стандарту педагога; А. Івоніна, О. Чуланова та Ю. Давлетшина вивчають роль *soft skills* та *hard skills* у професійному та кар'єрному розвитку співробітників; А. Далібожко, М. Герман та І. Краковецька аналізують можливість міжнародної програми Enactus у формуванні «твердих» та «м'яких» навичок із метою підвищення конкурентоспроможності випускників університету на ринку праці; С. Шилова вивчає формування «гнучких» навичок засобами мікрогрупових форм роботи; Н. Шитова – ресурсність навичок *soft skills* для підвищення професійної успішності працівників; С. Наход обґрунтовує значущість *soft skills* для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій.

Отже, проблеми формування та розвитку «м'яких», «гнучких» якостей співробітників дослідники розглядають або крізь призму навчання (на етапі підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності), або як управлінське завдання (на етапах підбору, селекції та розвитку персоналу).

Мало дослідженим залишається питання місця і ролі навичок *soft skills* у системі професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників, актуальність роботи яких визначають сучасні суспільні вимоги до надання



соціальних послуг. Використання компетентнісного підходу під час підготовки сучасних соціальних працівників дасть змогу узгодити професійні якості фахівців цієї галузі із запитами ринку праці [1, с. 15]. Вивченню саме цього аспекту проблеми присвячене наше дослідження.

**Мета статті** – визначити місце соціальних навичок *soft skills* у системі компетентностей майбутніх соціальних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно із концепцією освітнього стандарту, що зараз реалізують у більшості європейських країн та Україні, зміст підготовки фахівців спрямований на оволодіння ними комплексом ключових компетентностей, що покладено в основу їх успішної професіоналізації [4].

У зв'язку з цим, одним із інноваційних підходів у підготовці майбутніх соціальних працівників в українських закладах вищої освіти є компетентнісний. Професіограма соціального працівника включає такі професійні компетенції: комунікативну, організаторську, рефлексивну, аналітичну, мотиваційно-особистісну [3, с. 148]. Фактично йдеться про особистісні, комунікативні та управлінські компетентності.

У сучасному освітньому процесі поширеним є поняття «skills», що позначає нові навички або професійні компетентності. До навичок *hard skills* належить усе, що можна довести до автоматизму в тій чи тій професійній сфері. Друга група навичок *soft skills* дає змогу людині бути успішною незалежно від специфіки основної діяльності. Вона включає вміння переконувати інших, презентувати себе і свої ідеї, працювати в команді, брати на себе відповідальність, бути гнучким тощо.

Використання компетентнісного підходу під час підготовки майбутніх соціальних працівників передбачає розвиток *hard* (твердих) та *soft* (м'яких) *skills* (якостей-навичок) [1]. Крім того, у зв'язку з тотальною комп'ютеризацією і переходом до цифрових технологій, що охопили майже всі сфери і соціальні практики, виокремлюють ще третю групу необхідних наразі навичок – *digital skills* (цифрові навички).

Зауважимо, що за останні 20 років концепція *soft skills* стала обов'язковою складовою світового ринку праці в різних сферах економіки зокрема та в суспільстві загалом. Терміном «soft skills» позначають навички для працевлаштування (*employability skills*) та навички комунікацій із людьми (*people skills*). Навички *soft skills* також розглядають як життєві навички (*life skills*), непрофесійні навички (*non-professional skills*), навички для соціального розвитку (*skills for social progress*) [13–15].

У науковій літературі не вироблено однозначного трактування сутності *soft skills* та не укладено переліку цих навичок. З одного боку, дослідники при визначенні поняття «soft skills» акцентують на здатності майбутнього фахівця до міжособистісних взаємодій, а також на особистісних характеристиках індивіда. Зокрема, К. Рана вважає «soft skills» «соціологічним терміном, що належить до коефіцієнта емоційного інтелекту людини; набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність і оптимізм» [14]. З іншого – ряд дослідників визначають «м'які» навички за їх значенням для становлення успішної професійної кар'єри фахівця. На думку таких науковців,



«м'які» навички – це «риси характеру, що поліпшують здатність людини взаємодіяти з іншими людьми, працездатність і визначають перспективи кар'єрного росту» [12, с. 7]. Ми погоджуємося з думкою М. Роблес, що «м'які» навички – це особисті якості, особливості, таланти або рівень захоплення професійною діяльністю, що відрізняють конкретну особистість від інших людей зі схожими вміннями і компетентностями» [15, с. 455]. К. Коваль зауважує, що «soft skills» – поняття, що характеризує емоційний інтелект людини, тобто є в переліку особистих характеристик, які так чи так пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми [7, с. 163]. Одні дослідники, визначаючи *soft skills*, акцентують на здатності людини до міжособистісної взаємодії та її особистісних характеристиках, соціальних навичках, комунікативних здібностях, особистих звичках, дружелюбності й оптимізму [14], а інші – поняття «soft skills» трактують як риси характеру, що поліпшують здатність людини успішно взаємодіяти з оточенням, її працездатність і сприяють кар'єрному росту [12].

Отже, поняття «soft skills» – це збірний термін, який враховує безліч варіантів поведінки, що допомагають людям у професійній діяльності, зокрема командній, а також сприяють успішній соціалізації. Він охоплює низку універсальних або некогнітивних компетенцій [7; 10].

У триаді навичок майбутнього соціального працівника: *hard skills*, *soft skills* і *digital skills* – м'які навички (*soft skills*) є підґрунтям для ефективного засвоєння твердих навичок (*hard skills*), а цифрові навички (*digital skills*) – спрямовальним вектором сучасних професійних компетентностей.

Розглянемо специфіку соціальних навичок *soft skills*. Оскільки різні види професійної діяльності передбачають пріоритетність і різних груп навичок, то класифікації навичок *soft skills* і єдиного сталого переліку навичок *soft skills* для майбутніх фахівців досі ще немає.

Як було зазначено вище, до групи «м'яких» навичок майбутніх фахівців належать індивідуальні, комунікативні й управлінські навички [7, с. 166]. Зокрема, перелік соціальних навичок *soft skills* включає такі навички, як: уміння ефективно реалізовувати міжособистісні комунікації, результативно діяти в команді, критично мислити, об'єктивно оцінювати ситуації та приймати оптимальні рішення, вирішувати неординарні проблеми [10].

На думку Ю. Дроздової та О. Дубініної, до узагальненого переліку *soft skills* для оволодіння майбутніми соціальними працівниками варто віднести комунікативні навички; навички роботи в команді; управління часом (навички тайм-менеджменту); гнучкість; адаптивність та здатність змінюватися; лідерські якості; особистісні якості (навички, пов'язані з міжособистісними взаєминами – здатність планувати й керувати своєю кар'єрою, креативне і критичне мислення, емоційний інтелект, етичність, чесність, терпіння, наполегливість, впевненість у собі, повага до інших, стресостійкість) [5, с. 33].

Цей перелік Г. Мешко і О. Мешко доповнюють такими навичками: навички самоорганізації діяльності, уміння працювати з інформацією, пунктуальність, здатність бути дипломатичним, здатність вирішувати складні професійні завдання, дружелюбність, позитивність, ситуаційна обізнаність, відповідальність, резильєнтність [8, с. 268].



Наголосимо, що у своїй практичній діяльності соціальний працівник повинен уміти вирішувати і такі комунікативні завдання: уміти встановлювати з людьми педагогічно доцільні взаємини, що викликають у них інтелектуальний і емоційний відгук і віру в соціального працівника як зацікавлену у вирішенні їхніх проблем людину. Тому до переліку його соціальних навичок *soft skills* варто віднести також і ці вміння.

Названі навички необхідні всім соціальним працівникам для якісного виконання їхніх функцій, насамперед відзначимо важливість комунікативних навичок.

Встановлення і підтримка контакту з клієнтами соціальних послуг часто є запорукою успішної діяльності соціального працівника та критерієм його професійної компетентності, адже під час спілкування соціальний працівник дізнається про специфіку проблеми людини й отримує можливість надати їй необхідну допомогу. При цьому комунікація між клієнтом і соціальним працівником може бути ситуативною або досить тривалою та включати безліч аспектів: встановлення контакту, слухання і розуміння співрозмовника, ведення дискусії, вирішення конфліктних ситуацій, мотивування, навчання, консультування та багато іншого [6].

Досліджуючи комунікативний потенціал майбутніх соціальних працівників, українські вчені-практики В. Заїка, А. Гета і Є. Вишар установили, що майбутні соціальні працівники переважно є гарними співбесідниками (40%), проте інколи відмовляють партнеру по спілкуванню в повній увазі, а 32% є чудовими співбесідниками, тобто вмюють слухати та приділяти увагу партнеру [3, с. 149]. Дещо менша кількість досліджуваних має брак уміння слухати (18%): критично ставляться до висловлювань, їм ще бракує певних позитивних якостей співбесідника. Значно менша кількість досліджуваних є поганими співбесідниками (10%), тобто їм ще потрібно працювати над собою та вчитися слухати. Це свідчить про готовність більшої частини майбутніх соціальних працівників до набуття таких соціальних навичок (*soft skills*), як: комунікативна взаємодія з клієнтами соціальної сфери з метою їх вислуховування та приділення уваги їхнім потребам. Дослідники з'ясували, що більша частина майбутніх соціальних працівників здатна до комунікативного контролю (58%), що вказує на наявність у них таких соціальних навичок (*soft skills*): постійно стежити за собою, керувати своїми емоціями, гнучко реагувати на зміну ситуації, передбачити враження, яке вони справляють на оточуючих [3, с. 149].

Доведена необхідність для майбутніх соціальних працівників і таких соціальних навичок (*soft skills*), як: уміння майбутніх соціальних працівників оперативно та дієво організовувати й реалізовувати взаємини (як ділового, так і особистісного характеру) з різними людьми; спрямовування на розширення сфери взаємодії; бажання брати безпосередню участь у колективних заходах; уміння позитивно впливати на людей; прагнення до реалізації власної ініціативи та ін. [3, с. 150].

Найбільш прийнятним стилем поведінки в конфліктній ситуації значна кількість майбутніх соціальних працівників (46%) обрала стиль співробітництва у вирішенні конфліктної ситуації, коли партнери прагнуть знайти таке вирішення



проблеми, за якої буде досягнута мета та задоволені потреби кожного. Навички співробітництва (компромісу) в можливих конфліктних ситуаціях є досить значимі для майбутніх соціальних працівників.

Отже, бажання задовольнити потреби партнера по спілкуванню, гармонійне спілкування, уміння слухати, здійснення і моніторинг власного комунікативного контролю, постійний розвиток комунікативних і організаторських здібностей, співробітництво та компроміс у взаєминах є важливими бажаними соціальними навичками *soft skills* для становлення компетентнісного соціального працівника.

Згідно з результатами досліджень учених-практиків Г. Мешко і О. Мешко на формування *soft skills* студентів у ЗВО орієнтовані навчальна діяльність, самостійна робота студентів, індивідуально-консультативна робота, виробнича та тренінгові практики, участь у діяльності Центру педагогічного консалтингу, залучення студентів до волонтерської діяльності та різноманітних акцій і проектів [8, с. 268]. Водночас справжньою школою для формування *soft skills* є робота на громадських засадах, участь у студентському самоврядуванні, громадських об'єднаннях, наукових товариствах, яка вчить роботі в команді, управлінню проектами, самоорганізації діяльності, розвиває комунікативну компетентність, креативність та здатність до «реінжинірингу», тобто готовності робити звичні речі новим способом.

Погоджуємося з українськими дослідницями Ю. Дроздовою й О. Дубініною, що основними методами розвитку *soft skills* у сучасних українських ЗВО мають стати самонавчання (щодо оволодіння моделями ефективної діяльності); пошук зворотного (щодо результативності фахової діяльності з позиції надбань власного досвіду); вивчення досвіду успішних людей, взаємодія з коучем (наставником); ситуативні тренінги; кейс-методи; поєднання здобуття необхідної освіти із діяльністю за фахом (дуальна освіта) [5, с. 33].

В умовах спеціально організованого тренінгового середовища майбутні соціальні працівники досягають високого рівня розвитку соціальних навичок завдяки прояву їх суб'єктної активності, стимулюванню інтелектуально-творчого потенціалу та включенню власного емоційно-соціального досвіду при розв'язуванні й моделюванні нестандартних соціальних ситуацій [9].

**Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок.** Отже, соціальні навички *soft skills* необхідні для успішної діяльності соціальних працівників, оскільки значно покращують результативність їх роботи і якість надаваних ними послуг.

Навички *soft skills* сприяють компетентнісному професійному розвитку особистості майбутнього соціального працівника. Водночас через невичерпність переліку *soft skills* формування цих соціальних навичок є складним процесом. Наразі в українських ЗВО зміщують акценти освітнього процесу з *hard skills* на *soft skills*: від включення в освітній процес тренінгів і майстер-класів із розвитку *soft skills* (комунікативних тренінгів, тренінгів із питань готовності та самоменеджменту) до повної перебудови освітнього процесу, коли починає домінувати система проектного або індивідуального навчання з побудови власної траєкторії розвитку професійної компетентності до її вдосконалення.



Визначення рівня володіння майбутнім соціальним працівником *soft skills* є досить складною процедурою через неможливість оцінення цих навичок за допомогою стандартних тестів під час навчання.

Перспективи подальших наукових розвідок убачаємо в обґрунтуванні та розробленні комплексу критеріїв та показників розвитку соціальних навичок (*soft skills*) у майбутніх соціальних працівників – здобувачів закладів вищої освіти.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ашиток Н. В. Компетентнісний підхід до фахової підготовки працівників соціальної сфери у вищій школі. *Молодь і ринок*. 2016. № 4. С. 12–16.
2. Бутиліна О. В., Радченко Н. Р. Розвиток *soft skills* як чинник підвищення ефективності діяльності соціальних працівників. «*Socioprospit: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*». 2020. № 9. 53–60. URL: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-07> (Дата запити: 10.09.21).
3. Заїка В. М., Гета А. В., Вишар Є. В. Комунікативний потенціал майбутніх соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського Університету*. Серія: «Педагогіка. соціальна робота». 2021. Випуск 1 (48). С. 148–152.
4. Захарчук М. *Soft skills: 7 важних навчових для любой професії*. URL: <https://thepoint.rabota.ua/soft-skills-7-vazhnyhnavykov-dlya-lyuboy-professyy/> (Дата запити: 10.09.21).
5. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «*soft skills*» у сучасних освітніх і професійних моделях. *Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті*: збірник тез доповідей міжвузівського науково-методичного семінару (Київ, 21 лютого 2020 р.). Київ : КНТЕУ, 2020. С. 31–34.
6. Канюк О. Л. Професійні вимоги до майбутніх соціальних працівників. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2015. Вип. 11. С. 253–259.
7. Коваль К. Розвиток «*soft skills*» у студентів – один із важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.
8. Мешко Г. М., Мешко О. І. Формування *soft skills* студентів непедагогічних спеціальностей у процесі вивчення курсу «Педагогіка». *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: «Педагогіка. соціальна робота». 2021. Випуск 1 (48). С. 267–271.
9. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу / Національний інститут імені Драгоманова. Київ, 2018. URL: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E.\\_Yaroshenko%20A.pdf](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E._Yaroshenko%20A.pdf) (Дата запити: 10.09.21).
10. Ясна І. *Soft skills: універсальні навички європейського рівня*. URL: <https://studway.com.ua/soft-skills> (Дата запити: 10.09.21).
11. Child Trends. Workforce connections : Key soft skills that foster youth workforce success. URL: <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSoftSkills1.pdf> (Дата запити: 10.09.21).
12. Paajanen G. The EI Measures the Personality Characteristics behind Productive Job Behaviour. Employment Inventory Reports, Technology Based Solutions / Personnel Decisions, Inc. New Jersey, 1992. 95 p.
13. Parsons T. L. Definition: Soft skills. URL: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (Дата запити: 10.09.21).
14. Rana K. Persuasion, trust, and personal credibility. URL: <https://www.diplomacy.edu/resources/general/persuasion-trust-and-personal-credibility> (Дата запити: 10.09.21).
15. Robles M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace // Business Communication Quarterly. 2012. № 75 (4). pp. 453–465.





## REFERENCES

1. Ashytok, N. V. (2016). Kompetentnisnyi pidkhid do fakhovoi pidhotovky pratsivnykiv sotsialnoi sfery u vyshchii shkoli. *Molod i rynok*, 4, 12–16. [in Ukrainian].
2. Butylina, O. V., Radchenko, N. R. (2020). Rozvytok soft skills yak chynnyk pidvyshchennya efektyvnosti diyal'nosti sotsial'nykh pratsivnykiv. «SOCIOPROSTIR: mizhdystyplinarnyy elektronnyy zbirnyk naukovykh prats' z sotsiologiyi ta sotsial'noyi roboty», 9, 53–60. URL: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-07> (Data zapytu: 10.09.21) [in Ukrainian].
3. Zaika V. M, Heta, A. V., Vyshar, Y. V. (2021). Komunikatyvnyy potentsial maybutnikh sotsial'nykh pratsivnykiv. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho Universytetu*. Seriya: «Pedahohika. Sotsial'na robota», 1 (48), 267–271. [in Ukrainian].
4. Zaharchuk, M. (2017). Soft skills: 7 vazhnykh navykov dlya lyuboy professii. URL: <https://thepoint.rabota.ua/soft-skills-7-vazhnykh-navykov-dlya-lyuboy-professyy/> (Data zapytu: 10.09.21) [in Russian].
5. Drozdova, Yu.V., & Dubinina, O.V. (2020). Kontseptualni pidkhody do vyznachennia «soft skills» u suchasnykh osvityakh i profesiynykh modeliakh. In *Soft skills – an inadequate aspect of the formulation of competitive industrial students in the XXI century: Proceedings of the interuniversity scientific-methodical seminar*. Kyiv National University of Trade and Economics, 31–34. [in Ukrainian].
6. Kaniuk, O. L. (2015). Profesiini vymohy do maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv. *Current issues of the humanities*, 11, 253–259. [in Ukrainian].
7. Koval, K.O. (2015). Rozvytok «soft skills» u studentiv – ody z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannia. *Visnyk of Vinnytsia Polytechnical Institute*, 2, 162–167. [in Ukrainian].
8. Meshko, Halyna & Meshko Oleksandr. (2021). Formuvannya soft skills studentiv nepedahohichnykh spetsial'nostey u protsesi vyvchennya kursu «Pedahohika». *Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho Universytetu*. Seriya: «Pedahohika. Sotsialna robota», 1 (48), 267–271. [in Ukrainian].
9. Sadovska E., Yaroshenko A. (2018). Formuvannya profesiynoyi kompetentnosti sotsial'noho pratsivnyka v umovakh vyshchoho navchal'noho zakladu / Natsionalnyi instytut imeni Drahomanova. Kyiv, 2018. URL: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E.\\_Yaroshenko%20A.pdf](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E._Yaroshenko%20A.pdf) (Data zapytu: 10.09.21) [in Ukrainian].
10. Yasna, I. (2015). Soft skills: universalni navychky yevropeiskoho rivnia. URL: <https://studway.com.ua/soft-skills> (Data zapytu: 10.09.21) [in Ukrainian].
11. Child, Trends. (2015). Workforce connections : Key soft skills that foster youth workforce success. URL: <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSoftSkills1.pdf> (Data zapytu: 10.09.21).
12. Paajanen, G. (1992). The EI Measures the Personality Characteristics behind Productive Job Behaviour. Employment Inventory Reports, Technology Based Solutions. Personnel Decisions, Inc. New Jersey.
13. Parsons, T. L. (2008). Definition: Soft skills. URL: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (Data zapytu: 10.09.21).
14. Rana, K. (2012). Persuasion, trust, and personal credibility. Diplo. URL: <https://www.diplomacy.edu/resources/general/persuasiontrust-and-personal-credibility> (Data zapytu: 10.09.21).
15. Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4). pp. 453–465.