

## Современные детерминанты развития soft skills

**Бацунов Сергей Николаевич<sup>1</sup>**

Норильский государственный индустриальный институт, Норильск, Россия  
bacunov.75@mail.ru

**Дереча Ирина Ивановна<sup>2</sup>**

Ишимский педагогический институт им. П. П. Ершова (филиал)  
Тюменского государственного университета, Ишим, Россия  
ishim2015@inb0x.ru

**Кунгурова Ирина Михайловна<sup>3</sup>**

Ишимский педагогический институт им. П. П. Ершова (филиал)  
Тюменского государственного университета, Ишим, Россия  
irinakungur2011@mail.ru

**Слизкова Елена Владимировна<sup>4</sup>**

Ишимский педагогический институт им. П. П. Ершова (филиал)  
Тюменского государственного университета, Ишим, Россия  
lick\_diana@mail.ru

**Аннотация.** Актуальность представленного исследования обусловлена тем, что, несмотря на активное обсуждение проблемы развития soft skills у студентов в отечественной и зарубежной литературе, уровень их развития очень низкий и требует детализации в определении их детерминант. Современные выпускники вузов быстро становятся ненужными, поскольку приобретенный за годы обучения в вузе набор навыков (hard skills) быстро устаревает, мобильность студента характеризуется показателем низкого уровня, а soft skills не развиты на должном уровне, и, следовательно, выпускники становятся некомпетентными и не конкурентоспособными на рынке труда. Термин “soft skills” является одним из новых треков динамично меняющегося мира. Цель статьи – рассмотреть основные детерминанты развития soft skills у бакалавров педагогического вуза. В статье представлен контент-анализ понятия soft skills, что обеспечивает целостность восприятия термина и его содержания, уровня применимости в коммуникативном поле. Сегодня в мире «клиповых возможностей» и интеграции в системе психолого-педагогических оценок личности и ее возможностей «мягкие» навыки делятся на четыре группы:

Поступила в редакцию <i>Received</i>	12.03.2018	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	30.03.2018
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	30.03.2018	Опубликована <i>Published</i>	30.04.2018

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<sup>1</sup> **Бацунов Сергей Николаевич**, кандидат философских наук, доцент кафедры физического воспитания ФГБОУ ВО «Норильский государственный индустриальный институт», г. Норильск, Россия

<sup>2</sup> **Дереча Ирина Ивановна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Ишимского педагогического института им. П. П. Ершова (филиала) ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Ишим, Россия

<sup>3</sup> **Кунгурова Ирина Михайловна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры русской и зарубежной филологии, культурологии и методики их преподавания Ишимского педагогического института им. П. П. Ершова (филиала) ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Ишим, Россия

<sup>4</sup> **Слизкова Елена Владимировна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Ишимского педагогического института им. П. П. Ершова (филиала) ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Ишим, Россия

базовые коммуникативные навыки, или коммуникативная грамотность, навыки self-менеджмента, навыки эффективного мышления, или интеллектуального мышления, управленческие навыки, или форсайт-управление. Развитие soft-skills рассматривается как интегративное со-действие в коммуникативном поле, при котором появляется со-бытийная идентификация внутреннего потенциала человека. Со-знание, со-переживание и со-творчество представляют собой трехгранную модель кооперативной формы такого рода взаимодействия. В статье представлено описание кооперативных форм, ключевых детерминант, технологии составления индивидуального маршрута, «дорожной карты» развития бакалавра в коммуникативном поле интегративного знания (собственной программы приоритетных целей развития soft skills, шагов и мероприятий, необходимых для него), основных методов развития soft skills. Развитие soft skills сегодня следует понимать как составляющую личного мотива каждого человека, и только от него самого зависит, в какой мере его личные качества помогут сделать ему успешную профессиональную карьеру, определить его продуктивность в профессионально конкурентной среде. Имеющиеся исследования вносят безусловный вклад в развитие новых образовательных подходов, нацеленных на развитие soft skills у обучающихся любой ступени образования. Кроме того, позволяют осмыслить возможность применения в образовательной практике понятных и продуктивных теоретических положений интегративного содержания soft skills.

**Ключевые слова:** soft skills, развитие soft skills, коммуникативная грамотность, self-менеджмент, интеллектуальное мышление, форсайт-управление, конструктивное со-действие в коммуникативном поле, индивидуальный план развития.

## Введение

До сих пор большинство людей считает, что успех в профессиональной деятельности зависит от уровня профессионализма человека, наделенного рядом ключевых качеств, таких как понимание себя в профессии, знание должностных обязанностей, усидчивость и др. Однако современные тенденции указывают на то, что это уже устаревший миф. Сегодня хороший специалист – публичный специалист, умеющий мобильно и интегративно выбирать продуктивный способ взаимодействия с окружающей средой, состоящей из множества элементов, динамичность изменения и преобразование которых зависят от ситуации погружения в нее. Порой людям, стремящимся реализовать себя в обществе, не хватает не профессионализма, а умения быть эффективным коммуникатором [1]. По мнению Т. А. Ярковой, сегодня «необходимы творческие люди, преодолевающие границы средних возможностей, активные и предприимчивые» [2]. Как считает И. Милевски, успешность в современном обществе – «это не только то, что любой из нас получает при рождении, на девяносто процентов это усилия и труд, вложенный в себя» [3].

Без должных «мягких» навыков (soft skills) добиться успеха зачастую невозможно. Д. Гоулман пишет, что эффективность человека в профессиональной деятельности напрямую зависит от уровня развития у него «мягких» навыков, которые, по его мнению, отличают «успешных специалистов от неуспешных, эффективные организации от неэффективных» [4, 5]. К ведущим умениям личности XXI века Т. Я. Яркова относит «критичный характер мышления и активность; открытость всему новому и умение в нем ориентироваться; коммуникативные навыки; умение находить и обрабатывать информацию; желание и стремление постоянно самосовершенствоваться и др.» [6].

## Обзор отечественной и зарубежной литературы

Термин “soft skills” является одним из треков динамично меняющегося мира. Однако, несмотря на его популярность, универсального понимания пока не существует. В переводе с английского языка soft skills обозначают «мягкие» навыки, или «гибкие» навыки. В Оксфордском словаре мы находим, что «мягкие» навыки – это «личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать

с другими людьми» [7], например осуществлять продуктивную коммуникацию. Вместе с тем содержательная сторона понятия требует интегративного понимания среды и личностного ресурса.

«Гибкие» навыки (англ. *soft skills*) – «комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью» [8].

Проблемой развития «мягких» навыков в разное время занимались многие ученые, которые по-разному рассматривали и определяли понятие “*soft skills*”, что можно объяснить особенностями восприятия и сферой научных интересов каждого из них. Следует отметить, что все существующие определения понятия частично взаимосвязаны и взаимозависимы, а некоторые из них тесно переплетаются друг с другом. Практика целостного восприятия понятия “*soft skills*” и его содержания успешно, с нашей точки зрения, определяется посредством контент-анализа.

Так, О. Абашкина под *soft skills* понимает «человеческие качества, без которых даже самый лучший профессионал не сможет добиться хорошего результата...» [9]. О. В. Барина рассматривает развитие *soft skills* в рамках компетентного подхода и акцентирует внимание на том, что формируемые у студентов компетенции – это «дополнительный (вспомогательный) язык общения заказчика специалистов (работодателя) с вузом, который берется за подготовку специалистов с качествами, заданными (описанными) заказчиком (работодателем) с помощью компетенций», подразумеваемая под этими качествами определенный набор *soft skills* [10]. Е. Гайдученко, А. Марушев под “*soft skills*” понимают навыки, позволяющие находить общий язык с другими людьми, налаживать и поддерживать с ними связи, уметь доносить свои мысли. Другими словами, “*soft skills*” – это навыки эффективных коммуникаторов и лидеров, необходимые как в повседневной жизни, так и в профессиональной деятельности [11]. По мнению В. Давидовой, “*soft skills*” – навыки, приобретенные благодаря дополнительному образованию и личному жизненному опыту и используемые для собственного развития именно в профессиональной деятельности [12]. Н. В. Жадько, М. А. Чуркина рассматривают развитие *soft skills* в плоскости профессиональных межличностных отношений, которые предполагают включение в рабочий и организационный контексты предприятия, понимание и представление корпоративных интересов, постановку и решение профессиональных задач [13]. И. Канардов исследует психологическую составляющую *soft skills* и относит «к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работу в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и др.» [14]. Сходство в содержании понятия мы отмечаем в исследованиях Ю. Портланда, который также определяет “*soft skills*” как социальные навыки, дающие возможность устанавливать взаимодействие с разными возрастными категориями людей [15]. А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина считают, что “*soft skills*” следует рассматривать как «мягкие компетенции», которым свойственно развитие в «профессиональной деятельности» и наличие которых вызывает «пристальное внимание работодателей при приеме на работу и при формировании модели компетенции конкретных должностей» [16]. Для О. Сосницкой *soft skills* – это коммуникативные и управленческие таланты, которые, по мнению автора, включают «умение убеждать, лидировать, управлять, делать презентации, находить нужный подход к людям, способность разрешать конфликтные

ситуации, ораторское искусство» [17]. Другими словами, под этими талантами она понимает не качества и навыки, присущие определенным профессиям, а те, которые можно определить как общечеловеческие. Д. Татаурщикова под “soft skills” понимает унифицированные навыки и личные качества, способствующие повышению эффективности работы и взаимодействия с окружающими людьми, относя к этим навыкам «управление личным развитием, умение оказать первую помощь, грамотно управлять своим временем, убеждать, навык ведения переговоров, лидерство и т. д.» [18]. В. Шипилов рассматривает “soft skills” как «социально-психологические навыки: коммуникативные, лидерские, командные, публичные и другие» [19]. Он считает, что данные навыки могут быть полезными «в большинстве жизненных ситуаций» [20] и связаны с взаимодействием людей друг с другом. И. Милевски для описания soft skills использует концепцию эмоционального интеллекта, который определяется «способностью человека правильно считывать обстановку, улавливать то, в чем нуждаются другие люди, знать их сильные и слабые стороны, не поддаваться негативу и быть привлекательным для других» [21].

### Методологическая база исследования

Безусловно, развитие soft skills сегодня оценивают как процесс динамического преобразования личности в течение всей ее жизни. Продуктивность жизнедеятельности и жизнеспособности человека предполагает наличие условий, которые бы способствовали, на наш взгляд, мотивированному преобразованию имеющихся у него личностных свойств и качеств соразмерно среде и окружающим его людям.

Однако мы отмечаем разрыв между требованиями жизни и образовательной практикой. Опыт конструктивного анализа образовательной системы школ, СПО, вузов свидетельствует о том, что педагог еще не готов развивать эти навыки, считая, что по старинке просто учить легче, нельзя ошибаться. Очень длительное время у молодого педагога, так же как и у стажиста школы, как показывает практика, сохраняется боязнь сделать что-то не так, иначе, чем другие, среда наставников диктует удобные для них принципы, динамизм изменения – это преграда предметности.

Сегодня акцент в образовательной среде педагогического вуза сделан на проектно-исследовательской деятельности. Многолетняя практика показывает, что студенты, не включенные в проектно-исследовательскую деятельность, не умеющие прогнозировать, не обретают навыки самообразования, а делают то, что им говорят делать, посещая образовательные события без осмысленного отношения к происходящему. Обучаясь 4–5 лет, они тратят время, энергию, силы на все что угодно, только не на повышение собственной эффективности, продвижение себя и своей индивидуальной траектории профстанования.

Под профстанованием мы понимаем видение «Я» как субъекта, обладающего набором динамично меняющихся «мягких» навыков, необходимых для повышения уровня персональной профессиональной эффективности. По мнению Э. Ф. Зеера, «основным фактором достижения вершин профессионализма выступает самоактуализация, основанная на реализации своего личностно-профессионального потенциала» [22]. Это можно объяснить тем, что самоактуализация педагога включает в себя «категории воодушевленности и сопричастности, мотивированности “изнутри”, субъективного присутствия» [23], которые столь же необходимы в процессе развития soft skills.

Сегодня, в мире «клиповых возможностей» и интеграции, в системе психолого-педагогических оценок личности, а также ее возможностей «мягкие» навыки можно разделить на четыре группы.

Базовые коммуникативные навыки, или коммуникативная грамотность (умение слушать, убеждать и аргументировать, вести переговоры, проводить презентации, публичные выступления, самопрезентация, командная работа, нацеленность на результат, деловое письмо и т. д.), которые способствуют развитию отношений с людьми, помогают поддерживать разговор, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими.

Навыки self-менеджмента (управление эмоциями, стрессом, собственным развитием, планирование и целеполагание, тайм-менеджмент, энергия, энтузиазм, инициативность, настойчивость, рефлексия, использование обратной связи), которые помогают эффективно контролировать свое состояние, время, процессы.

Навыки эффективного мышления, или интеллектуального мышления (системное, креативное, структурное, логическое, проектное, тактическое и стратегическое мышление, поиск и анализ информации, выработка и принятие решений), которые отвечают за управление процессами в голове, помогают сделать собственную жизнь и работу более системными.

Управленческие навыки, или форсайт-управление (управление исполнением, планирование, постановка задач, мотивирование, контроль реализации задач, менторинг, коучинг, подача обратной связи, управление проектами, изменениями), которые отвечают за планирование, мотивирование, управление собственными изменениями и т. д.

Безусловно, на наш взгляд, развитие soft-skills можно рассматривать как конструктивное со-действие в коммуникативном поле, при котором появляется некая со-бытийная идентификация внутреннего потенциала, имеющая развивающую функцию: со-бытийность есть то, включает развитие и развивает личностный коммуникативный потенциал. «Со-знание, со-переживание и со-творчество предстает как трехсторонняя кооперативная форма такого взаимодействия» [24, 25].

Со-знание в коммуникативном поле является ключевым условием развития личностного набора знаний студента, открывающим перед ним перспективы развития soft skills (навыков интеллектуального мышления). Со-переживание в коммуникативном поле определяется проявлением уважения, сочувствия и отзывчивости в межличностных отношениях, включает понимание внутреннего мира и поведения субъекта, с которым установлен коммуникативный контакт посредством интуитивного проникновения в его переживания, сопереживания, признания ценности человеческой культуры, и понимается нами как навыки self-менеджмента. Как считает Ю. М. Беспалов, профессионализм человека «реализуется тем активнее, чем полнее человек постигает значение культуры и организует свои собственные силы. Участие человека в развитии культуры... это важнейший критерий приобщения личности к миру духовного и профессионального богатства общества, показатель индивидуальной развитости...» [26]. Со-творчество в коммуникативном поле обеспечивается в совместном творчестве, организации диалога в общении, наличии отношений, активной позиции субъектов совместного творческого поиска, формируя при этом навыки коммуникативной грамотности.

Образовательная среда педагогического вуза ориентирована на конструктивное со-действие в коммуникативном поле, где у бакалавров актуализируется стремление развиваться, получать новый опыт, профессионально расти; формируются представления о



целях собственного развития и конкретных планах развития; студенты начинают пробовать не только то, что им хорошо дается, но и что-то новое, идут на риск; начинают анализировать свои действия и их результаты, ищут причины успехов и неудач именно в своих действиях, а не во внешних обстоятельствах; стремятся получать обратную связь об успешности своих действий от однокурсников, преподавателей, работодателей и т. д.

Ключевыми правилами выделенных детерминант становятся:

- со-знание в коммуникативном поле – обучение и развитие – непрерывный процесс: постоянное получение нового опыта, знакомство с новыми профессионалами, выполнение более сложных задач, использование новых инструментов в жизни; изучение окружающих процессов, новых трендов, достижений в приоритетных областях интересов; регулярное чтение литературы и информационных ресурсов в выбранной области;
- со-переживание в коммуникативном поле – работа с людьми, у которых хочется учиться и с которых хочется брать пример (как в личностном, так и в профессиональном плане); умение эффективно использовать поступающую обратную связь (реакцию других на ваши действия или бездействия) и определять ее ценность;
- со-действие в коммуникативном поле – эффективное планирование и упорядочивание собственного развития; комплексный подход к собственному развитию: использование разных форматов развития и обучения; постепенное развитие тех направлений, которые помогут добиться успеха в учебе или работе; развитие персональных и профессиональных навыков через выполнение новых задач и проектов; использование возможностей альтернативного образования: посещение полезных и интересных мероприятий (мастер-классы, тренинги, семинары).

### Результаты исследования

Рассматривая процесс развития и саморазвития soft skills у бакалавров в образовательном процессе педагогического вуза, ключевой составляющей этих процессов считаем наличие индивидуальной траектории профессионального становления (или индивидуального плана развития). Такого рода собственная программа приоритетных целей развития, шагов и мероприятий, необходимых для достижения заявленных целей [27], демонстрирует самодостаточность выпускника как специалиста, владеющего метакомпетенциями.

Для того чтобы обучение было действительно эффективным (равно как и любая другая деятельность), надо эффективно сформулировать реальную цель и эффективно смоделировать процесс, базирующийся на развиваемых soft skills согласно коммуникативному полю. Правильно спроектированная образовательная среда способствует достижению поставленных целей. При этом самое главное – принять на себя ответственность за собственное саморазвитие, не перекладывая ее на преподавателей, тренеров, спикеров и т. д.

Практика организации форсайт-управления в педагогическом вузе с учетом коммуникативного поля основывается на составлении собственного плана развития бакалавра, в авторской разработке рассчитана на три месяца, полгода, год, смотреть на свое развитие с заданием на будущие цели в жизни или профессиональной траектории становления. Алгоритм планирования определяется следующими важными предметами:

- а) в чем развиваться – цели (для этого необходимо проанализировать все барьеры на пути к жизненным или профессиональным целям, запросить обратную связь у авторитетных и референтных людей);

б) что развивать – компетенции/навыки (выбор необходимых для достижения целей навыков soft skills);

в) как развивать – инструменты развития (подбор подходящих инструментов развития);

г) с кем развивать – поиск референтного человека, который сможет дать конструктивную обратную связь, сможет подтвердить развитие soft skills и помочь с выбором развивающих действий.

Следует отметить важную роль наличия мотивационной составляющей развития soft skills, основу которой составляют «педагогические устремления обучающегося» [28], являясь залогом обеспечения практико-ориентированности, связи с профессиональной деятельностью, решением профессиональных задач [29].

В целом необходимо четко зафиксировать, как будут оцениваться результаты по каждому инструменту и по каждой цели. Следующим шагом является своевременное планирование разных развивающих действий: тренинги и мастер-классы, развитие на рабочем месте (или на проектах), саморазвитие и чтение литературы, ментворкинг – обучение у других и прочие. Необходимо установить точные рамки выполнения всех заданий и развивающих мероприятий, выбрать точки промежуточного контроля, чтобы регулярно проводить мониторинг результатов и (при необходимости) корректировать данный процесс. Индивидуальность результатов зависит от процесса освоения новых навыков с той лишь разницей, что нужно выстраивать так, чтобы была возможность отработать каждый из структурных элементов процесса освоения. Не следует переходить к следующему элементу, пока предыдущий освоен недостаточно [30, 31].

Цели		
К чему Вы стремитесь в профессии (1–3 года)? Подумайте над задачами, над которыми Вам бы хотелось работать в ближайший год		
1		
Индивидуальный план развития «мягких» навыков		
1	<b>Компетенция/навык/область развития:</b> – рекомендации авторитетных людей – результаты ассессмента и оценки – собственное решение	
<b>Цель развития/ожидаемый результат:</b> что будет результатом развития?		
<b>Развивающие действия</b>		<b>Поддержка других</b>
Действия по развитию, специальные проекты, стажировки, тренинги, семинары, самообразование (рекомендуемое количество действий 3–5)		Срок
		Чья поддержка Вам необходима?
		Когда Вы планируете завершить действие?
2	<b>Компетенция/навык/область развития:</b> – рекомендации авторитетных людей – результаты ассессмента и оценки – собственное решение	
<b>Цель развития/ожидаемый результат:</b> что будет результатом развития?		
<b>Развивающие действия</b>		<b>Поддержка других</b>
Действия по развитию, специальные проекты, стажировки, тренинги, семинары, самообразование (рекомендуемое количество действий 3–5)		Срок
		Чья поддержка Вам необходима?
		Когда Вы планируете завершить действие?

Основными методами развития soft skills следует считать:

- Самообучение – самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения (чтение литературы, самостоятельное изучение разных материалов (статьи, блоги, мануалы тренингов), прослушивание вебинаров [32].
- Поиск обратной связи – получение обратной связи от однокурсников, преподавателей, наставников и работодателей об успешности своего поведения в аспекте развития конкретного навыка.
- Обучение на опыте других и ментворкинг – выделение и изучение моделей успешного поведения того, кто обладает высоким уровнем развития данной компетенции, работа с наставником.
- Специальные задания (фоновые тренинги) – самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки.
- Решение кейсов – исследование конкретных ситуаций с предложением оптимальных путей решения [33].
- «Обучение через развертывание сюжетных линий на основе бинарных тематических оппозиций» [34] – включение в изучение материала через представление его в виде связанного рассказа, истории путем выявления его эмоционально-личностной значимости.
- Развитие в процессе работы – поиск и освоение более эффективных моделей поведения при решении задач, входящих в профессиональный функционал.

### Заключение

В заключении можно отметить, что развитие soft skills – это личный мотив каждого человека и только от него самого зависит, в какой мере его личные качества помогут ему сделать успешную профессиональную карьеру, определить его продуктивность в профессиональной конкурентоспособной среде.

### Ссылки на источники

1. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. – URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml).
2. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. – 2016. – Том 2. – № 4. – С. 222–234.
3. Милевски И. Личностное развитие успешного человека. Принципы soft skills – гибких навыков человека. – URL: [ecouniver.com](http://ecouniver.com).
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2009. – 480 с.
5. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
6. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Указ. соч.
7. Oxford English Dictionary. – 2nd edition. – Clarendon Press, 1989. – 624 с.
8. Lippman L.H., Ryberg R., Carney R., Kristin A. Workforce connections: key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. – Child Trends Publication, 2015. – 56 p.
9. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере. – URL: <http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere>.
10. Баринова О. В. Понятие и сущность компетенции. – URL: <http://novainfo.ru/article/1935>.
11. Гайдученко Е., Марушев А. Эмоциональный интеллект. – URL: <https://l-a-b-a.com/lecture/show/99>.
12. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. – URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills>.
13. Жадько Н. В., Чуркина М. А. Обучение hard skills и soft skills – в чем разница? – URL: <http://hr-portal.ru/article/obuchenie-hardskills-i-soft-skills-v-chyom-raznica>.



14. Канардов И. Soft skills и Hard skills – в чем разница? – URL: <http://www.znai.ru/statya/soft-skills-i-hard-skills-%E2%80%93-vchem-raznica>.
15. Портланд Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? – URL: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html>.
16. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – Том 9. – № 1. – С. 1–18. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.
17. Сосницкая О. Soft skills: мягкие навыки твердого характера. – URL: <http://be-st.ru/ru/blog/13>.
18. Татаурщикова Д. Soft skills. – URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills>.
19. Шипилов В. Указ. соч.
20. Там же.
21. Милевски И. Указ. соч.
22. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2007. – 239 с.
23. Василенко А. Ю. Самоактуализация личности как фактор профессиональной вовлеченности субъекта // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 1(8). – С. 83–86.
24. Кунгурова И. М. Инновационная деятельность и творческое саморазвитие педагога // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 35. – С. 94–97.
25. Кунгурова И. М. Педагогическая поддержка профессионально-творческого саморазвития студентов в педагогическом вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук (13.00.08). – Новокузнецк, 2009. – 24 с.
26. Беспалова Ю. М. Деловая этика, Профессиональная культура и этикет: учеб. пособие. – Тюмень: Изд-во Тюменского университета, 2012. – 345 с.
27. Кочергина Н. Планирование развития по компетенциям. Развиваемые и неразвиваемые компетенции. – URL: [www.trainings.ru](http://www.trainings.ru).
28. Портрет педагога. Основа моделирования образовательных программ: монография / под ред. А. А. Федорова, Г. А. Папутковой. – Н. Новгород: Мининский университет, 2017. – 202 с.
29. Педагогика профессионального образования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / под ред. В. А. Сластенина. – М.: Академия, 2008. – 368 с.
30. Индивидуальный план развития. Руководство для наставника. – URL: [www.sbsc.ru](http://www.sbsc.ru).
31. Чуланова О. Л., Ивонина А. И. Формирование soft-skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – № 1(28). – С. 53–58.
32. Девять академических «мягких» навыков. – URL: <https://4brain.ru>.
33. Воронина Е. А., Кунгурова И. М., Рындина Ю. В. и др. Инновационные технологии преподавания иностранных языков в вузе: монография. – Саарбрюккен: LAP LAMBERT, 2013. – 184 с.
34. Кларин М. В. Инновационные модели обучения. Исследование мирового опыта: монография. – М.: Луч, 2016. – 640 с.

---

**Sergey N. Batsunov,**

*Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Physical Training Chair, Norilsk State Industrial Institute, Norilsk, Russia*

[bacunov.75@mail.ru](mailto:bacunov.75@mail.ru)

**Irina I. Derecha,**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Pedagogics and Psychology Chair, Ishim Teachers Training Institute named after P. P. Ershov (branch) of Tyumen State University, Ishim, Russia*

[ishim2015@inb0x.ru](mailto:ishim2015@inb0x.ru)

**Irina M. Kungurova,**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Russian and Foreign Philology, Culture Study and Methods of Teaching Chair, Ishim Teachers Training Institute named after P. P. Ershov (branch) of Tyumen State University, Ishim, Russia*

[irinakungur2011@mail.ru](mailto:irinakungur2011@mail.ru)

**Elena V. Slizkova,**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Pedagogics and Psychology Chair, Ishim Teachers Training Institute named after P. P. Ershov (branch) of Tyumen State University, Ishim, Russia*

[lick\\_diana@mail.ru](mailto:lick_diana@mail.ru)

**Modern determinants of the soft skills development**

**Abstract.** The relevance of this research is due to the fact that, despite the active discussion of the students' soft skills development problem in domestic and foreign literature, the level of their development is very low. Modern graduates

quickly lose their value on labor market, because a certain set of skills (hard skills) acquired during the years of education becomes out of date and soft skills are underdeveloped and, as a result, they become incompetent on the modern labor market. The term «soft skills» is one of the hits of the dynamically changing world. The purpose of the article is to study the main determinants of the students' soft skills development. The article presents a content analysis of the «soft skills» concept that ensures the integrity of the term perception and its content, and its possible use in the communication sphere. Today, in the world of «clip-making opportunities» and integration in the system of psychological and pedagogical assessments of the individual abilities, «soft» skills are divided into four groups: basic communication skills or communicative literacy, self-management skills, effective thinking or intellectual thinking skills, management skills or foresight management. The soft-skills development is considered to be a constructive cooperation in the communication sphere, in which the so called co-existent identification of the internal potential appears. Co-knowledge, co-experience and co-creation represent a three-sided model of such cooperative form of interaction. The article describes these forms, the key rules of the selected determinants, the technology of making an individual development plan in the communication sphere (the program of goals, steps and activities needed for this), the main methods of the soft skills development. The development of soft skills is a personal motive of every person and it depends only on him to what extent his personal qualities would help him to make a successful professional career, to determine his efficiency in the professional competitive environment. Studies of this kind contribute to the development of new educational approaches aimed at the students' soft skills development at any level of education. In addition, they make it possible to comprehend the possibility of applying the described theoretical issues to practice.

**Key words:** soft skills, soft skills development, communicative literacy, self-management, intellectual thinking, foresight management, constructive cooperation in the communication sphere, individual development plan.

Научно-методический электронный журнал «Концепт» (раздел 13.00.00 Педагогические науки) с 06.06.2017 включен в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (перечень ВАК Российской Федерации).



**Библиографическое описание статьи:**

Бацунов С. Н., Дереча И. И., Кунгурова И. М., Слизкова Е. В. Современные детерминанты развития soft skills // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – № 4 (апрель). – С. 198–207. – URL: <http://e-koncept.ru/2018/181018.htm>.



© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2018

© Бацунов С. Н., Дереча И. И., Кунгурова И. М., Слизкова Е. В., 2018