

РАЗВИТИЕ SOFT SKILLS КАК АКТУАЛЬНАЯ ЗАДАЧА СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Эффективность профессиональной деятельности современного специалиста значительной степени зависит от его умения быстро ориентироваться в большом потоке разнородной информации и взаимодействовать с людьми, обладающими различными индивидуальными, культурными, национальными и другими особенностями, проявлять гибкость, толерантность, инициативность, коммуникативные и организаторские умения и навыки, лидерские качества, творческий подход и самостоятельность мышления. Данный комплекс навыков можно обозначить как soft skills.

В исследованиях последних лет подчеркивается необходимость наличия soft skills у любого работника (И. Г. Борзова, Д. С. Ермаков, Э. Ф. Зеер, Ю. В. Сорокопуд, В. Cimatti, L. H. Lippman и др.), особенно у представителей социономических профессий (О. Б. Гапанцурова, Н. Н. Локтаева, Т. А. Цквитария, И. И. Черкасова, Т. А. Яркова и др.).

В частности, Л. Н. Степанова и Э. Ф. Зеер отмечают, что «обладание коммуникативно-личностными ресурсами, владение теорией и практикой осуществления self-менеджмента, умение мыслить продуктивно повышают психологическую устойчивость личности будущего специалиста, ее способность сохранять стабильность, сопротивляемость негативным явлениям при свободе поведения» [1, с. 66]. Ученые рассматривают soft skills в качестве основных предикторов профессионального развития, обеспечивающих формирование активной позиции не только по отношению к своей работе, но и к жизни в целом.

Указанную точку зрения разделяет и ряд зарубежных ученых. Например, L. H. Lippman определяет soft skills как комплекс надпрофессиональных навыков, важных для карьеры, отвечающих за успешность участия в рабочем процессе, высокую производительность [2, с. 4].

Особую значимость soft skills придает их динамичность. Развитие soft skills у обучающихся как нельзя лучше способствует реализации принципа непрерывности образования, поскольку данный комплекс навыков изначально предполагает постоянное изменение и совершенствование по мере профессионального и личностного роста специалиста, исходя из конкретных ситуаций и условий. По справедливому замечанию Д. С. Ермакова, они являются некими рамками, фреймами, паттернами поведения, которые наполняются актуальными смыслами и задают непрерывный поиск этих смыслов [3, с. 107].

Развитие soft skills будущих специалистов в системе переподготовки становится актуальной задачей по нескольким причинам.

Во-первых, в условиях быстроменяющегося рынка труда и технологических изменений, умение адаптироваться и учиться приобретает исключительную значимость. Soft skills, такие как критическое мышление и креативность, помогают специалистам находить инновационные решения и справляться с новыми вызовами.

Во-вторых, в современных организациях работа в команде и продуктивная коммуникация становятся важными аспектами эффективной профессиональной деятельности и значимым фактором карьерного роста. В современных исследованиях отмечаются более высокие показатели удовлетворенности и производительности в компаниях, которые активно развивают soft skills у своих работников [4].

В-третьих, soft skills универсальны и динамичны, что значительно расширяет возможности человека, обладающего ими, как в плане успешной профессионализации и профессионального развития, так и возможностей ухода в другую сферу деятельности в

силу изменений, происходящих на рынке труда или в системе жизненных целей и ценностей самого специалиста.

Следовательно, развитие soft skills в системе профессиональной переподготовки является важной частью подготовки будущих специалистов к вызовам современного мира. Приобретая soft skills в ходе обучения и последующей профессионализации, слушатели получают возможность для самореализации во всех сферах жизни, непрерывного саморазвития и самосовершенствования, как в профессиональном, так и личностном плане. Учитывая текущие тенденции на рынке труда и требования работодателей, образовательные программы должны акцентировать внимание на формировании этих навыков, чтобы выпускники могли успешно конкурировать и адаптироваться в условиях постоянных изменений.

Литература

1. Степанова, Л. Н. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов / Л. Н. Степанова, Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2019. – № 8. – С. 65–89.

2. Lippman, L. H. Workforce connections: key «soft skills» that foster youth workforce success: toward a consensus across fields / L. H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, A. Kristin // Child Trends Publication, 2015. – 56 p.

3. Ермаков, Д. С. Персонализированная модель образования: развитие гибких навыков / Д. С. Ермаков // Образовательная политика. – 2020. – №1 (81). – С. 104–112.

4. Альперн, А. Soft skills – новые hard skills: стратегия по развитию «гибких» навыков / А. Альперн. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/5ee87fee9a794772d1f904bf?ysclid=ml58621k7g417186603>. – Дата доступа: 02.02.2026.