

Такий підхід робить навчання більш практичним, наближеним до реальних умов виробництва та очікувань роботодавців. Використання інтегрованих методик сприяє підвищенню мотивації та навчальних досягнень. Здобувачі освіти демонструють покращення в розумінні хімічних процесів і розвитку soft skills, зокрема комунікації, критичного мислення, адаптивності. Перспективами подальших досліджень є створення методичних матеріалів, міждисциплінарних проєктів та інструментів для ефективної інтеграції гнучких навичок в освітній процес.

Список джерел:

1. Бохан Ю. В., Форостовська Т. О. Формування soft skills під час підготовки майбутніх вчителів природничих наук. Емоційний інтелект в фінансах: аспект мікрорівня. 2023. С. 54.
2. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії. Київ: Міленіум, 2008. С. 352.
3. Коломоець С. М. Soft Skills у сучасній освіті: виклики та перспективи. Педагогічний дискурс. 2022. №34. С. 88–92.
4. Краснощок І. П. Від hard до soft: як м'які навички змінюють вимоги роботодавців до випускників ЗП(ПТ)О. *Soft skills – навички XXI століття. Що найбільш за все цінують роботодавці*: зб. тез Всеукраїнського наук.-практ. вебінару, 07.11.2024 р., м Чернівці, Видавничий дім «Букрек». 2024. С. 10.
5. Сейбел О. М. Формування ключових компетентностей учнів на уроках хімії. Хімія. 2020. №6. С. 12–16.

Колеснік Тетяна

Донецький державний університет внутрішніх справ

SOFT SKILLS ДЛЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Згідно з дослідженнями, проведеними в Гарвардському та Стенфордському університетах, лише 15% кар'єрного успіху забезпечується «твердими» навичками, тоді як інші 85% – «м'якими» навичками. На думку П. Клаус, «soft skills» або зроблять кар'єру успішною, або зруйнують її [1, с. 86].

Це співвідношення підтверджує дослідження Національної асоціації коледжів і роботодавців (США), проведене на початку XXI ст. для з'ясування, які ж якості працівників найбільш важливі з точки зору роботодавців. У результаті дослідження було складено перелік із таких

10 навичок, як: уміння ефективного спілкування (усного і письмового), чесність, здатність працювати у колективі, уміння налагоджувати міжособистісні стосунки, вмотивованість і ініціативність, розвинена професійна етика, аналітичне мислення, гнучкість і адаптивність, комп'ютерна грамотність, упевненість у собі. Отже, до м'яких належать (90 %) навичок і лише (10 %) до твердих навичок.

Ці показники свідчать про те, що сьогодні для роботодавця цінним є той працівник, який вміє розвиватися, вміє працювати в команді, знаходити нестандартні рішення, долати професійні труднощі, не втрачаючи темпу розвитку та володіє «м'якими» (гнучкими) навичками, адже «м'які» навички допомагають людині ефективно співпрацювати з іншими. Але безумовно не всі працівники готові до змін і можуть швидко адаптуватися в нових умовах праці та знаходити компромісні рішення в командній роботі.

Для роботодавця надзвичайно важливо визначити індивідуальність працівника і знати його позитивні і негативні сторони. Своєчасно виявити ті чинники які гальмують процес розвитку і не спонукають працівника до опанування «soft skills». До чинників які пов'язані з вимірюванням м'яких навичок працівників слід віднести наступні:

По-перше, суб'єктивність: «soft skills», такі як комунікація, лідерство, співпраця, не є легко вимірюваними об'єктивними параметрами і оцінювання зазвичай ґрунтується на спостереженнях, анкетах або відгуках, що може включати суб'єктивні уявлення або невірність даних.

По-друге, залежність від контексту: навички можуть бути вразливі до контексту та ситуації, адже співробітник проявляє навички в різних ситуаціях або взаємодіях з різними людьми, а це ускладнює процес їх оцінювання та вимірювання.

По-третє, розмиття у часі: «soft skills» змінюються та розвиваються протягом часу, люди можуть вдосконалювати їх та розвивати нові, що робить одноразову оцінку м'яких навичок недостатньо репрезентативною та точною.

По-четверте, взаємозв'язок з твердими навичками: «hard skills» та «soft skills» часто взаємопов'язані і вимірювання впливу окремих м'яких навичок на результативність роботи може бути складним, оскільки вони взаємодіють з іншими аспектами роботи та навчання.

По-п'яте, зміна вимог і контексту змінюється залежно від розвитку технологій, зміни ринкових умов та стратегії компанії. Це означає, що

навички, які були важливими раніше, можуть втрачати свою актуальність, тому вимірювання м'яких навичок потребує постійного оновлення та пристосування до змін [2].

Принагідно відзначити, що в умовах активного процесу діджиталізації і цифровізації більшості галузей і сфер виробництва, з'явилася ще одна група навичок затребувана сучасним роботодавцем – digital skills (з англ. – цифрові навички). Цифрові навички – це успішне використання у виробничій, науковій, творчій та повсякденній діяльності інформаційно-комунікаційних технологій, а також прагнення постійного вдосконалення знань та умінь у цьому напрямі.

Володіння цифровими навичками допомагає економити час, розвиватися, вирішувати поточні проблеми та почуватися впевненішим. Цінність цифрових компетенцій для майбутніх фахівців є критично високою, однак реальний рівень володіння цифровими компетенціями є нижчим ніж вимагають роботодавці при прийнятті на роботу. І за останні три роки ці вимоги тільки посилюються у різних сферах, зокрема, це сфера виробництва та надання послуг.

Цифрові навички також змінюють характер наявних робочих ролей, адже численні традиційні виробничі роботи тепер вимагають від робітників уміння користуватися частково програмованими або автоматизованими машинами. Проте, змінюється і сектор послуг, оскільки багато вакансій у цій сфері вимагають від працівників низку цифрових навичок, у тому числі вміння користуватися чат ботами, інструментами аналізу маркетингових даних та інших цифрових інструментів для взаємодії з клієнтами. Найбільш потрібними цифровими навичками є розробка програмного забезпечення, SQL, цифрові фінанси, Python, Java, аналіз даних, JavaScript, хмарні обчислення, управління взаємовідносинами з клієнтами [3, с. 423-424]. На моє переконання працівники з такими навичками будуть користуватися попитом у різних сферах і галузях виробництва. Попит на цей спектр цифрових навичок буде постійно зростати на ринку праці, оскільки запровадження різновекторних цифрових е-послуг сьогодні є актуальним і затребуваним.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що попит і пропозиції на ринку праці у 2025 році вимагає від кваліфікованих фахівців постійного розвитку своїх навичок. Як професійних навичок, так і соціальних навичок та комунікативних. Це зумовлене тим фактом, що міжособистісне спілкування більше не є додатковим активом, а стає ключовим фактором конкурентоспроможності на ринку праці. Сьогодні

успіху досягають ті фахівці, які гармонійно поєднують «soft skills», «digital skills» з розвиненими соціальними компетенціями та здатні адаптуватися до змін.

Список джерел:

1. Klaus P. Hard Truth about Soft Skills. HarperCollins Publishers, 2008.
2. Harrison L. Soft Skills for Tough Jobs Building teams that work, one conversation at a time. Practical Inspiration Publishing, 2022. 240 p.
3. Патряк О. Т. Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері. 2023. Том 6. №2. С. 419–430.