

ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ ТА ІСТОРІЯ ПСИХОЛОГІЇ

<https://doi.org/10.34142/23129387.2023.69.01>

УДК 159.93

ORCID 0000-0003-1560-9516

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ГНУЧКИХ НАВИЧОК ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Жанна Богдан,

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри
педагогіки та психології управління соціальними системами ім.
акад. І.А.Зязюна,*

*Національний технічний університет «Харківський
політехнічний інститут», Україна*

E-mail: janna.bogdan79@icloud.com,

Актуальність проблеми визначається відсутністю змістових класифікацій гнучких навичок сучасного фахівця.

Мета — концептуалізувати феномен гнучких навичок та обґрунтувати авторську класифікацію гнучких навичок майбутнього фахівця.

Методи. Теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури щодо вивчення особливостей гнучких навичок).

Результати. У статті проаналізовано характеристики та класифікації гнучких навичок. Представлено авторську модель гнучких навичок, що містить чотири блоки: комунікативні (навички вербального та невербального спілкування, соціальний інтелект, соціально-перцептивні навички, навички командотворення та роботи у команді, навички публічного виступу, само презентації та ораторська майстерність, навички листування та сторітеллінгу, вміння переконувати, вміння вести переговори, вміння вирішувати конфлікти, інтеркультурні навички спілкування та взаємодії), мисленнєві та метакогнітивні гнучкі навички (допитливість,

відкритість новому досвіду, рефреймінг та гнучкість мислення, спостережливість, абнотивність, володіння мета когнітивними стратегіями, уміння вчитися, критичне мислення, системне мислення, швидкість мислення, креативність), регулятивні гнучкі навички (вольові якості, оптимізм, почуття гумору, управління увагою, самоефективність, імпліцитні теорії нарошуваних здібностей, мотивація досягнення та готовність до ризику, емоційний інтелект, саморегуляція станів, поведінки та діяльності, самоорганізація та тайм-менеджмент, рефлексивність) та кар'єрні навички (навички цілепокладання, координації та управління проектами, навички делегування та фасилітації, етика ділового спілкування, володіння етикетом, дипломатичність і толерантність, кар'єрні орієнтації на менеджмент, саморозвиток та досягнення, підприємницькі навички, лідерські якості, асертивність, навички наставництва та супервізії, навички продажів, маркетингу та реклами, навички управління персоналом, гнучкість та конкурентність).

Ключові слова: *гнучкі навички, інтерпсихічні навички, інтерпсихічні навички, комунікативні навички, регулятивні навички, мисленнєві та метакогнівні навички, кар'єрні навички.*

Theoretical model of soft skills of a modern specialist

Zhanna Bogdan,

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the I.A. Zyazun Department of Pedagogy
and Psychology of Management of Social Systems,
National Technical University – “Kharkiv Polytechnic
Institute”, Ukraine*

E-mail: janna.bogdan79@icloud.com,

The relevance of the problem is determined by the lack of content classifications of soft skills of the modern specialist.

The Aim is to conceptualize the phenomenon of soft skills and to justify the author's classification of soft skills of the future specialist.

Methods. Theoretical (analysis, synthesis, comparison, abstraction, generalization, systematization of scientific literature on the study of features of soft skills).

***Results.** The article analyzes the characteristics and classifications of soft skills. The author's model of soft skills is presented, which contains four blocks: communicative (verbal and non-verbal communication skills, social intelligence, social-perceptive skills, team building and teamwork skills, public speaking skills, self-presentation and oratorical skills, correspondence and storytelling skills, the ability to persuade, the ability to negotiate, the ability to resolve conflicts, intercultural communication and interaction skills), thinking and metacognitive soft skills (curiosity, openness to new experiences, reframing and flexibility of thinking, observation, abnotivity, mastery of metacognitive strategies, the ability to learn, critical thinking, systemic thinking, speed of thinking, creativity), regulatory soft skills (willpower, optimism, sense of humor, attention management, self-efficacy, implicit theories of growing abilities, achievement motivation and readiness to take risks, emotional intelligence, self-regulation of states, behavior and activities, self-organization and time management, reflexivity) and career skills (goal-setting, coordination and project management skills, delegation and facilitation skills, business communication ethics, etiquette, diplomacy and tolerance, career orientations for management, self-development and achievement, entrepreneurial skills, leadership qualities, assertiveness, mentoring and supervision skills, sales, marketing and advertising skills, personnel management skills, resourcefulness and competitiveness).*

***Conclusions.** The results of the theoretical analysis of the problem of soft skills showed that the ideas about their structure, list and characteristics are different in modern researches of psychological, pedagogical and managerial directions. The presented study shows a new author's model of soft skills of a modern specialist, which represents the inter- and intrapsychic reality of the individual and contains soft skills described in traditional studies, as well as those proposed for consideration for the first time. The presented theoretical model of soft skills contains two intrapsychic blocks (thinking and metacognitive skills and regulatory skills) and two interpsychic blocks (communicative and career skills).*

***Keywords:** soft skills, intrapersonal skills, interpersonal skills, communication skills, regulatory skills, thinking and metacognitive skills, career skills.*

Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми. Сучасні вимоги до фахової підготовки спеціалістів вимагають уточнення та концептуалізації гнучких навичок, що за висловом Нобелівського лауреату Джеймса Гекмана, «визначають успіх у

житті». Сучасна вища освіта в Україні характеризується багатим класичним досвідом та інноваційністю у підході до розвитку твердих навичок – професійної компетентності, значну роль у цьому визначив домінуючий вже декілька десятиліть в українській педагогіці компетентнісний підхід, утім малодосліджувною залишається проблема діагностики та розвитку саме гнучких навичок.

Вивчення та концептуалізація гнучких навичок є нагальною проблемою сучасної української психологічної науки, адже серед значної кількості професійних компетенцій, різних здатностей, якостей, здібностей людини «гнучкі навички» виступають тими, що забезпечують кар'єрний розвиток у контексті досягнення грошей і визнання (Chaudhari, 2022). Гнучкі навички (англ. Soft skills) є комплексом неспеціалізованих, важливих для кар'єри навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язані з конкретною предметною сферою (Смагіна, 2017), поєднанням соціальних навичок, комунікативних навичок, характеру та рис особистості, ставлень, атрибутів кар'єри, соціального та емоційного інтелекту, загального інтелекту, що дозволяють людям орієнтуватися у своєму середовищі, працювати з іншими, бути успішним у провідній діяльності, досягати поставлених цілей, доповнюючи тверді навички (цит за Vasanthakumari, 2019).

Як зазначають О. Повстин та М. Козяр (2019), сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, проте аналізуючи різноманітні джерела, до таких автори відносять лідерські якості, навички командної роботи, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язувати конфлікти, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управляти часом особистим та часом підлеглих, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Гнучкі (м'які) навички - це термін, який часто асоціюється з коефіцієнтом емоційного інтелекту людини, групою особистісних рис, соціальними якостями привабливості, із спілкуванням, мовою,

особистими звичками, доброзичливістю, управлінням людьми, лідерством та іншими характеристиками, які характеризують стосунки з іншими людьми.

Така розрізненість та не одностайність у підходах до класифікації гнучких навичок, невизначеність їх переліку зумовили вибір теми дослідження, **мету та завдання** – концептуалізувати феномен гнучких навичок сучасного фахівця та запропонувати їх авторську модель.

Результати.

Існує чимало класифікацій гнучких навичок. За своїм психологічним змістом гнучкі навички поділяються на: а) поведінкові (переважно комунікативного характеру); б) загальні (універсальні для будь-якої професійної діяльності); в) транс-ситуативні (універсальні для будь-якої ситуації професійної діяльності); г) нетехнічні (ті, що не передбачають використання техніки та програмного забезпечення, наприклад, вміння рахувати у стовпчик, знання таблиці множення тощо); д) не вимірювальні (ті, що неможна оцінити, виміряти) (Chaudhari, 2022). Представлена класифікація не розкриває функціонального змісту гнучких навичок, не дає можливості систематизувати гнучкі навички з метою їх подальшого вивчення та розвитку у майбутніх фахівців.

Крім того, гнучкі навички поділяють на внутрішні та зовнішні (Engelberg, 2015), а якщо більш точно, то на 1) самоорієнтовані/внутрішньо психічні гнучкі навички та 2) орієнтовані на інших / міжособистісні навички. Перші стосуються того, що людина повинна розуміти та розвивати у себе самої, тоді як друга категорія містить ті якості та здатності, які людина може розвивати і які стосуються інших людей. У класифікації Kingsley (2015), заснованій на теорії Д. Гоуелмана, враховуються два параметри в оцінці гнучких навичок: параметр «внутрішньо особистісні – міжособистісні навички» та параметр «належність до характеристик свідомості – належність до характеристик поведінки навичок», автором визначено чотири групи гнучких навичок: самоусвідомленість та самоуправління, усвідомленість інших та управління

стосунками з іншими. Зазначені концепції є евристично плідними для концептуалізації та систематизації низки гнучких навичок.

За результатами аналізу представлених класифікацій та переліків гнучких навичок нами було розроблено теоретичну модель гнучких навичок фахівця, представлену на рис. 3.



Рис. 3. Модель гнучких навичок сучасного фахівця.

На нашу думку, актуальні гнучкі навички сучасного фахівця доцільно представити чотирма умовними блоками: комунікативними гнучкими навичками (найбільш детально обґрунтованими та описаними у науковій літературі), мисленнєвими та метакогнітивними гнучкими навичками (найменш деталізованими у дослідженнях, в яких вони розрізнено зазначаються у різних групах гнучких навичок, зокрема в особистісних, регулятивних, характеристиках мислення тощо), регулятивні гнучкі навички (які найчастіше у

літературі входять до групи особистісних) та кар'єрні навички (які у літературі зазначаються як професійні, ділові тощо).

Цілком погоджуючись із доцільністю розгляду гнучких навичок у дихотомії «внутрішньо психічні – зовнішньо психічні» (зокрема у Kingsley (2015)), нами було виділено до групи внутрішніх – регулятивні та мисленнєві та метакогнітивні, а до зовнішніх – комунікативні та кар'єрні гнучкі навички.

До групи *комунікативних гнучких навичок* традиційно відносять навички вербальної та невербальної взаємодії та спілкування (Canney and Byrne, 2006), які передбачають знання мови тіла, розуміння пози і жестів, міміки співрозмовника, змінювати позицію у спілкуванні, починати та закінчувати розмову, визначати відповідні теми для розмови, спілкуватись з авторитетними людьми. Навички вербальної комунікації містять знання мови та граматики, адекватність швидкості мовлення, навички координації соціальної взаємодії, інформування інших та здатності здійснювати підтвердження того, що реципієнт зрозумів інформацію, вчасність та точність реалізації комунікативного акту; а навички невербальної комунікації передбачають знання мови тіла, вміння здійснювати письмові повідомлення, вміння презентувати результат роботи (Vasanthakumari, 2019)

Соціальний інтелект розглядається нами як необхідна гнучка навичка фахівця і розуміється у традиційному визначення Дж. Гілфорда як здатність виділяти з контексту вербальну і невербальну експресію поведінки, розпізнавати загальні властивості в деякому потоці експресивної або ситуативної інформації про поведінку, розуміти відносини, що існують між одиницями інформації про поведінку, розуміти логіку розвитку цілісних ситуацій взаємодії людей, сенс їх поведінки в цих ситуаціях, розуміти зміни значення подібної поведінки (вербальної або невербальної) в різних ситуаційних контекстах, передбачати наслідки поведінки, виходячи з наявної інформації (Guilford, 1968). Соціальний інтелект є інтегральною інтелектуальною здатністю, що детермінує успіх в спілкуванні

та соціальній адаптації, об'єднуючи та регулюючи пізнавальні процеси, пов'язані з відображенням соціальних об'єктів (людину як партнера по спілкуванню чи групи людей) (Ситнік, Гелевер, 2008).

Соціально-перцептивні навички представлені здатностями до сприйняття себе через ідентифікацію з іншими, сприйняття інших через співвідношення з собою, сприйняття інших через результати їх діяльності, безпосереднє сприйняття зовнішнього вигляду інших, сприйняття інших через експлікацію власних внутрішніх станів тощо (Верещинська, 2016).

Крім того важливими є здатності вирішувати конфлікти (Canney and Byrne, 2006), навички командної роботи (Chaudhari, 2022) та командотворення як готовності до командної діяльності та ціннісне ставлення до неї (Горбунова, 2014), навички листування та сторітеллінгу як можливості складати історії, що стимулює уяву, емоції, спонукає аналізувати ту чи іншу ситуацію подану в контексті, порівнювати її з власним досвідом (Нагорна, 2020).

До групи комунікативних гнучких навичок нами було віднесено здатність до самопрезентації, яка є можливістю управління враженням, яке ініціатор справляє на цільову персону, відкрите пред'явлення своєї компетентності й кваліфікації з метою підтримання або посилення свого впливу на неї, й отримання переваг при виборі кандидатів на роботу чи посаду (Сидоренко, 2003). Навички публічного виступу та ораторська майстерність також виявляються універсальними гнучкими навичками, загалом оволодіння риторикою передбачає розвиток правильної вимови, культури мовлення, голосу, інтонації, дикції, техніки дихання, удосконалення невербальної комунікації (міміка та жести), набуття мистецтва публічного виступу, декламування, імпровізації, самопрезентації та ділових переговорів, різних видів суперечки (дебати диспути) тощо (Конівіцька, 2019).

Навички інтеркультурної взаємодії та спілкування передбачають готовність брати участь в діалозі культур на основі принципів кооперації, взаємоповаги, терплячості до

різниці в культурних традиціях та подоланню культурних бар'єрів, здатність побачити взаємовідносини між різними культурами, виступати посередником, інтерпретувати одну культуру в термінах іншої, спроможність критично і аналітично розуміти власну та іншу культуру, усвідомлювати власний погляд на світ і той факту, що його мислення культурно детерміновано, а не тільки бути впевненим, що його світогляд і розуміння є природними (Воронкова, 2012).

До групи *кар'єрних навичок* нами були віднесені навички цілепокладання, що розуміється як стратегія та тактика постановки цілей, зумовлені рівнем домагань особистості (Фоменко, 2018) та координації та управління проектами, етику ділового спілкування, підприємницькі навички, що традиційно відноситься до списку гнучких навичок різних фахів (Сіарреї, 2015) та інші, описані нижче.

Серед *кар'єрних гнучких навичок* особливе місце мають навички делегування, що означають вміння передавати завдання і повноваження особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання (Скібіцька, 2010).

Навички *фасилітації* є здатністю до зумовленого соціальними контактами взаємовпливу людей, що підвищує їхню активність (Фокша, 2019) та містять здатності до активного слухання, використання своєчасних та підходящих методів та стилів опитування, залежно від ситуації, здатність переосмислити та узагальнити дискусію, виявлення консенсусу там, де він є, переформатування роботи групи для її ефективної роботи і концентрації на позитивному, виявлення та управління проблемною динамікою групи, оделювання конструктивного висновку, використання ряду методичних прийомів для переорієнтації чи активізації групи (сюди включається використання фліпчартів та аналітичних таблиць), управління (утримання в конструктивному руслі) розбіжностями в думках, де вони існують (Фасилітування ..., 2017).

Дипломатичність і толерантність як гнучкі навички розглядаються нами як здатність вести переговори у доброзичливій атмосфері співробітництва та поваги до колег

(поведінковий аспект), терпимість до переконань інших людей, що відрізняються від власних (когнітивний аспект), які дозволяють проявляти лояльність до робочих завдань.

Кар'єрні орієнтації на менеджмент, саморозвиток та досягнення обрані нами серед низки кар'єрних орієнтацій як такі, що забезпечують успіх у кар'єрі у будь-якій сфері діяльності, сприяють професійному самовдосконаленню та стоять на заваді професійному вигоранню.

Важливою кар'єрною гнучкою навичкою є лідерство, що є спроможністю впливати на окремих людей та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства (Сергеева, Кондратьєва, Хромей, 2015).

Асертивність також визначається нами як гнучка навичка, що забезпечує кар'єрне зростання, і визначається як здатність людини не залежати від зовнішніх впливів та оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за неї є відмінною рисою успішної особистості. Головним індикатором асертивності особистості є здатність прийняття на себе відповідальності за власну поведінку (Фоменко, 2015).

Для досвідченого фахівця важливою є можливість передачі досвіду молодшому поколінню або новачкам, що уможливорює його подальше кар'єрне просування. Навички наставництва та супервізії визнаються як управління, контроль і вдосконалення професійної діяльності стажера / практиканта за допомогою досвіду вченого спеціаліста (цит за Запорожцевою, 2020). Абнотивність є комплексною здатністю до адекватного сприйняття, осмислення та розуміння креативного студента (стажера), здатність помітити обдарованого учня і надати необхідну підтримку в процесі актуалізації та реалізації його творчого потенціалу (цит. за Доцевич, 2015).

Губристичність є характеристикою особистості, що супроводжує і забезпечує процес самоствердження, спрямований на досягнення самоповаги і зумовлена дією мотиву досягнення досконалості та мотив досягнення переваги у діяльності, де перший є прагненням до самоствердження через

вдосконалення результатів своїх досягнень, орієнтацію на саморозвиток, здатність розширення сфери своєї самореалізації, оволодіння майстерністю у діяльності, а другий – прагненням до самоствердження через досягнення першості чи авторитету серед інших завдяки міжособистісному суперництву, обумовлене результатами соціального порівняння і залежністю від зовнішніх оцінок діяльності (Фоменко, 2018).

Конкурентність, або конкурентоздатність ми визначаємо як здатність випереджати інших в досягненні поставлених цілей у ході боротьби за посилення позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках, або у конкуренції по відношенню до певної посади чи професійної позиції, можливість фахівця задовольняти суспільно-виробничі потреби в умовах товарно-грошового господарювання, здатність витримати протистояння суперників у ринкових умовах, пристосованість до ринкової економіки (Фоменко, 2015).

Мисленнєві та метакогнітивні навички є важливими гнучкими навичками, що забезпечують саморозвиток та професійне самовдосконалення фахівця, чинять опір його професійному вигоранню, забезпечують підтримку сталого інтересу до професії.

Традиційно до списку когнітивних гнучких навичок відносять гнучкість та швидкість мислення, критичне та системне мислення фахівця, де критичне мислення є здатністю до аналізу й оцінки мислення з наміром його покращити (цит. за Кругляк, 2021), інтелектуально дисциплінований процес активної і вмілої концептуалізації, застосування, аналізу, синтезу і/та оцінки інформації, отриманої шляхом спостереження, досвіду, рефлексії, міркувань чи спілкування, який слугує основою для переконань та дій. У своїй найрафінованішій формі воно базується на універсальних інтелектуальних цінностях, які виходять за межі окремих предметних областей: ясність, чіткість, точність, послідовність, доречність, вагомі докази, слухні міркування, глибина, широта та справедливість (цит. за Кругляк, 2021).

Допитливість як відкритість новому досвіду також розуміється нами як необхідна умова здобуття професійної кваліфікації та подальшої успішності у трудовій діяльності. Допитливість розуміється як здатність дивуватися; відкритість та інтерес до усього нового, де протилежною якістю є байдужість (Антонова, 2012).

Важливою гнучкою навичкою є здатність до рефреймінгу, що проявляється через зворотний процес фреймування: ламаючи межі нинішніх стереотипів, інші фрейми утворюються за допомогою стратегій переконання, через які людині пропонують подивитися на світ і самого себе (Bandler, Grinder, 1982).

Володіння метакогнітивними стратегіями передбачає здатність до саморегуляції когнітивної діяльності, володіння способами та прийомами регулювання власного мислення, пам'яті та уяви. Оволодіння метакогнітивними стратегіями вимагає від фахівця певної міри метакогнітивної включеності у діяльність, що є рефлексивною здатністю до свідомого моніторингу перебігу когнітивних процесів і проявляється у здатності до планування пізнавальних процесів, включеності рефлексивних функцій у їх реалізацію, за рахунок яких здійснюється моніторинг-контроль пізнання (цит. за Щербаковою, 2020).

Уміння вчитися розглядається нами як важлива метакогнітивна гнучка навичка, адже воно забезпечує можливість постійного оволодіння професійними знаннями та вміннями.

Креативність визначається як творчі здібності індивіда, що входять до структури обдарованості в якості незалежного чинника і характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей (цит. за Антоною, 2012).

Регулятивні навички, які у деяких класифікаціях називаються ще особистісними (наприклад у Robles, 2012), є тими особистісними ресурсами (рисами, властивостями), що забезпечують особистісне благополуччя, резильєнтність та

життєстійкість фахівця, зумовлюючи довгу тривалість, високу ефективність та надійність трудового шляху.

Перелік вольових якостей, які нами визначено гнучкими навичками, був сформований згідно уявленню С.Л. Рубінштейна про взаємозв'язок фаз вольового акту та вольових якостей особистості (цит. за Психологія, 2012). На етапі цілепокладання актуалізується така вольова якість, як ініціативність, що забезпечує позитивний імідж працівника в організації, уможливорює початок власної справи, сприяє розкриттю творчих здібностей. На етапі обговорення та боротьби мотивів у структурі вольового акту актуалізується вольова якість самостійності, а на етапі ухвалення рішення – рішучості. На етапі виконання енергійність поведінки зумовлюється вольовими якостями наполегливості, завзятості, відповідальності, надійності та дисциплінованості. Усі зазначені нами вольові якості ми розглядаємо як нагальні регулятивні гнучкі навички.

Вчені розглядають оптимізм з двох позицій: як позитивне очікування від майбутнього та як пояснення різних життєвих ситуацій (особливо успіхів і невдач). Диспозиційний оптимізм тісно пов'язаний з емоційною сферою особистості і емоційно забарвленими уявленнями суб'єкта. Атрибутивний стиль – із закономірностями когнітивної активності суб'єкта, його здібностями міркувати, робити припущення і висновки про причини подій (Фоменко, Кузнецова, 2019).

Почуття гумору є здатністю сміятися разом з іншими, у тому числі й над собою, бачити кумедний бік і вміти розсмішити інших, бути веселим, а не серйозним. Почуття гумору зумовлено наявністю внутрішніх ресурсів, зокрема настроєм, упевненістю у собі, особистісними цінностями, а також зовнішніми факторами – культурою, звичною обстановкою, середовищем, у якому цінується гумор, і специфічним контекстом (Guitard et al., 2005).

Управління увагою розглядається нами як здатність підтримувати оптимальний об'єм уваги, розподіляти її на різні об'єкти, утримувати, переключатись з одного об'єкта на інший,

що виступає нагальною регулятивною гнучкою навичкою сучасного фахівця.

Самоефективність є уявленням про власні здатності до засвоєння або виконання певної діяльності, здійснення певної поведінки на наміченому рівні, а також як переконання у здатності регулювати власне функціонування і відчувати контроль над подіями, які впливають на життя (Bandura, 1997). Самоефективність є суттєвим фактором як для досягнень в різних видах діяльності, так і для фізичного і психологічного благополуччя (цит за Фоменко, 2018).

Імпліцитні теорії нарощуваних здібностей також розглядаються нами як важливі регулятивні навички, виступаючи як уявлення людини щодо потенційної можливості розвивати власні когнітивні здібності (Щербакова, 2020). Саме уявлення та переконання про те, що власні здібності та професійні навички можна розвинути виступають значущим фактором успішності у професії (Dweck & Leggett, 1988).

Погоджуючись з визначенням мотивації досягнення, запропонованим К. Фоменко (2018), а саме як вмотивованості на досягнення успіху, позитивної мети, що передбачає активне включення в її реалізацію, вибір засобів, спрямованих на досягнення цієї мети, доцільно визначити її як важливу регулятивну гнучку навичку сучасного фахівця.

Готовність до ризику є властивістю, яка зумовлює стан очікування значущого зовнішнього стимулу, викликаного зовнішньою змістовною мотивацією, та визначає розгортання певної програми, якій відповідає розвинуте вміння приймати рішення та успішно діяти в умовах невизначеності та потенційної загрози (цит. за Вдовіченко, 2019).

Емоційний інтелект є здатністю людини до розуміння емоцій та управління ними (Карпенко, 2020) і розуміється нами як здатність вирішувати завдання та проблеми життєдіяльності завдяки емпатії, розумінню власних і чужих емоцій та вмінню регулювати їх. Емоційний інтелект віднесено у представлені моделі до регулятивних гнучких навичок.

Серед регулятивних гнучких навичок цілком очевидно є провідна роль саморегуляції особистості, яка є свідомим підпорядкуванням вчинків етичним і професійним вимогам; належним володінням собою, своїми емоціями, почуттями, прагненнями; здатністю до затримки й усунення неприємних в певних ситуаціях проявів настрою і психічних станів; усвідомленням власних домагань та адекватним самопізнанням, що передбачає адекватну самооцінку рівня своїх знань, умінь, навичок, здібностей, досягнень особистісного розвитку, суб'єктивним й професійним становленням; здійсненням завдань професійного, особистісного й суб'єктивного самовдосконалення на основі самопізнання. Саморегуляція особистості є усвідомленим процесом, спрямованим на побудову дій та поведінки, що відповідають завданням особистісного розвитку, професійного та суб'єктивного становлення у середовищі (Денис, 2020).

Самоорганізація – це важлива для ефективної діяльності здатність особистості, яка проявляється в діяльності особистості щодо впорядкованості власної життєдіяльності, у здатності, умінні організувати себе (Bond, 1988). Від міри розвитку самоорганізованості здебільшого залежить здатність впроваджувати у життєдіяльності психотехнології тайм-менеджменту. Тайм-менеджмент є сукупністю методик та принципів оптимальної організації часу для виконання поточних задач, робочих проектів та календарних подій; це система методологічних засад самоорганізації та часового простору людини (Фоменко, 2015).

Рефлексивність є властивістю особистості, що забезпечує функціонування рефлексії та уможливорює самоконструювання, саморозвиток, само детермінацію особистості фахівця (Зімовін, Заїка, 2013).

Обговорення. Представлена у даній статті модель гнучких навичок де в чому збігається із концепцією К. Канні та Е. Бірн (Canney and Byrne, 2006), що містить до 1) базові комунікативні навички, 2) навички взаємодії; 3) емоційні навички 4) когнітивні навички. Перша і друга групи були об'єднані нами у групу

комунікативних, третя – виступила частиною регулятивних, а остання – увійшла до мисленневих та метакогнітивних навичок.

Представлений у нашому дослідженні список комунікативних гнучких навичок цілком відповідає логіці, покладений в основу класифікації комунікативних навичок, запропонованій S. Vasanthakumari (2019), де вони поділяються на навички вербальної та невербальної комунікації.

У моделі гнучких навичок Т. Смагіної та О. Шуневич (2019) виділено такі складові: 1) комунікація; 2) саморегуляція; 3) ефективне мислення; 4) управління. У нашій моделі цим групам навичок відповідають у тій же черзі – комунікативні, регулятивні, мисленневі та кар'єрні. Утім порівнянні класифікації містять різний перелік навичок.

Слушною є думка (Robles, 2012) про те, що гнучкі навички представлені навичками міжособистісного спілкування (interpersonal skills), особистісними якостями (personal qualities) і атрибутами професійної кар'єри (career attributes). Порівняно із цією моделлю у нашій перша група представлена комунікативними, друга – регулятивними, а третя – власне кар'єрними навичками. Порівнянні класифікації містять різний перелік навичок.

Висновки. У представленому дослідженні показано авторську модель гнучких навичок сучасного фахівця. Серед проаналізованих підходів ті в яких гнучкі навички розглядаються як сукупність інтра- та інтерпсихічних феноменів є найбільш евристично плідним, адже він дозволяє розмежувати гнучкі навички за їх генезою та напрямом функціонування у психіці. У представленому дослідженні показано нову авторську модель гнучких навичок сучасного фахівця, що репрезентує інтер- та інтрапсихічну реальність особистості та містить гнучкі навички, описані у традиційних дослідженнях, так і ті, що пропонуються для розгляду вперше, зокрема абнотивність, губристичність, імпліцитні теорії нарощуваних здібностей. Представлена теоретична модель гнучких навичок містить два інтрапсихічних блоки (мисленневі та метакогнівні навички та

регулятивні навички) та два інтерпсихічні блоки (комунікативні та кар'єрні навички).

Література:

Антонова О.С. (2012). Креативність у структурі педагогічної обдарованості сучасного педагога. *Андрогогічний вісник*. 3. 19-30.

Вдовіченко О. В. (2019). Психологія ризику особистості: монографія. Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2019. 456 с.

Верецинська Я. В. (2016). Структура соціально-перцептивної компетентності особистості майбутнього психолога. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць / за ред. Н. О. Євдокимової*. Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 1 (16). С. 16-22.

Воронкова Н.Р. (2012). Формування міжкультурної компетенції особистості в процесі навчання іноземної мови. *Наукові записки КДПУ. Серія: Філологічні науки (мовознавство) : зб. наук. праць*. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка 104, 2. 443–447.

Горбунова В. В. (2014). Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.

Денис О. (2020). Саморегуляція особистості як психолого-педагогічна проблема. *Наука і освіта*, 4. 5-9. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2020-4-1>

Доцевич Т.І. (2015). Компетентність суб'єкта педагогічної діяльності: метакогнітивний аспект: монографія. Х.: Вид-во «Діса плюс».

Запорожцева Ю.С. (2020). Стратегія супервізії (наставництва) як підтримка професійного розвитку сучасного педагога. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 69 (1). 70-73. DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.69-1.13>

Зімовін, О. І., Заїка Є.В. (2013). Рефлексивність та рефлексія: співвідношення понять. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Х., 47. 65–71.

Карпенко Є. В. (2020). Емоційний інтелект у дискурсі життєздійснення особистості : монографія. Дрогобич : Посвіт.

Ковальська, Л., Оксенюк К., Барський Ю. (2020). Підприємницькі навички української молоді: аналіз та вектори забезпечення. *Геополітика України: історія і сучасність : зб. наук. пр.* Ужгород : ДВНЗ "УжНУ", 2 (25). 144–156.

Конівіцька Т.Я. (2019). Підготовка до публічного виступу : практичний посібник для студентів-психологів. Львів, ЛДУ ДЖД.

Кругляк М. І. (2021). Критичне мислення. Матеріали III частини онлайн-курсу «Логіка, аргументація, критичне мислення» [вблзді <https://criticalthinkerua.wordpress.com>]. Київ.

Нагорна О. (2020). Шляхи використання методики сторітеллінгу на уроках англійської мови. *Креативність особистості як фактор інноваційного розвитку суспільства : збірн. наук. праць*, 2. 88-93.

Повстин О.В., Козяр М.М. (2019). Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник ЛДУБЖД*, 20. 122-127. DOI: 10.32447/20784643.20.2019.19

Психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / кол. авторів; за ред. І. Ф. Прокопенка (2012). Харків: Фоліо.

Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. (2015). Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ».

Ситнік С.В., Гелевер О.М. (2008). Соціальний інтелект як елемент професійної компетентності майбутніх психологів. *Наука і освіта : наук.-практ. журнал*. 8-9. 99-103.

Скібіцька Л.І. (2010). Організація праці менеджера : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури.

Смагіна Т. М. (2017). Зміщення акцентів з hard skills на soft skills в підвищенні професійної компетентності педагогів у системі післядипломної освіти. Розвиток професійної компетентності педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти регіону: збірник матеріалів конференції / За ред. О. В. Пастовенського. Житомир.

Смагіна Т. М., Шуневич О.М. (2019). Умови розвитку гнучких навичок (soft skills) педагогів у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації. *Український педагогічний журнал*. 2. 73–80. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2019-2-73-80>

Фасилітування роботи у малих групах: практичний посібник для тренерів.(2017). К., ФОП Демчинський.

Фокша О.М. (2019). Педагогічні умови формування фасилітаційної компетентності майбутніх вчителів гуманітарних спеціальностей у професійній підготовці: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського». Одеса.

Фоменко К.І. (2018). Губристична мотивація: феноменологія, структура, детермінація. Х.: Діса-плюс.

Фоменко К.І. (2015). Психологія успіху: навч.-метод. посіб. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди.

Фоменко К.І., Кузнєцова М.М. (2019). Саморегуляція навчально-професійної діяльності у оптимістичних та песимістичних студентів : монографія. Харків: Вид-во «Діса плюс».

Щербак О.О. (2020). Потенціал життєвого успіху академічно здібного учня основної школи: обґрунтування психологічного феномену. *Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології»*, 1 2. 181-188.

Bandler R., Grinder J. (1982). *Reframing: Neuro-Linguistic Programming and the Transformation of Meaning* Paperback. P. 101.

Bandura A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman and Co.

Bond M.J., Feather N.T. (1988). Some Correlates of Structure and Purpose in the Use of Time. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988. Vol. 55. № 2. P. 321-329.

Canney C., Byrne A.(2006). Evaluating Circle Time as a support to social skills development – reflections on a journey in school-based research. *British journal of special education*, 33, №. 1. P. 19-24.

Chaudhari T. (2022). Soft Skills: Types, Characteristics and Importance. *Journal of Commerce & Trade*, 15(2). 9-12. DOI : <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2>.

Ciappei, C., (November 2015). Soft Skills to govern action. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.

Dweck, C. S., Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2). 256–273. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>

Engelberg, S. (November 2015). A developmental Perspective on Skills’ Speech ‘Soft Skills and their role’.

Guilford. J. P. (1968). *The Nature of Human Intelligence*.

Guitard, P., Ferland, F., & Dutil, É. (2005). Toward a better understanding of playfulness in adults. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 25. 9-22.

Kingsley, B. (2015). Self Awareness and Emotional Intelligence. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro.

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace. *Business Communication Quarterly*. 75 (4). 453-465.

Retrieved from

<https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>.

Vasanthakumari S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 03(02). 66-72. DOI: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>

Оригінальний рукопис отриманий 10 травня 2023 року

Стаття прийнята до друку 21 серпня 2023 року