

## ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ «М'ЯКІ ВМІННЯ» У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Кудрявцева Валентина Федорівна,**  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри англійської мови в судноводінні,  
Херсонська державна морська академія,  
м. Херсон, Україна, florakv07@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4264-4229>

**Барсук Світлана Леонідівна,**  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри англійської мови в судноводінні,  
Херсонська державна морська академія,  
м. Херсон, Україна, badger.svetlana@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5487-8690>

**Фролова Олена Олександрівна,**  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри англійської мови в судноводінні,  
Херсонська державна академія,  
м. Херсон, Україна, olenafrolova09@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1510-2902>

***Анотація.** Питання значущості м'яких умінь піднімають науковці та дослідники у всьому світі. У сучасному конкурентному та швидкозмінному технологічному середовищі необхідно володіти такими знаннями, вміннями та навичками, які найкраще відповідають вимогам XXI століття. За своєю значимістю для ефективної професійної діяльності м'які вміння не поступаються спеціальним вмінням та навичкам, і сприймаються як такі, що сприяють покращенню виробничих стосунків та процесів.*

*У цій публікації зроблено спробу вивчення еволюції поняття «м'які вміння» у контексті сучасної освіти. Науковці й дослідники, праці яких вивчені нами, сходяться у думці, що м'які вміння завжди йдуть не окремими елементами, а як набір умінь, необхідних для певного виду діяльності. Водночас м'які вміння розуміються як такі, що мають перехідні властивості, потрібні у будь-яких сферах співпраці людей задля кращого взаєморозуміння. Визначення м'яких умінь значно різняться, хоча в їхній основі завжди йдеться про взаємодію.*

***Ключові слова:** м'які вміння, професійна діяльність, міжособистісна комунікація, емоційний інтелект, співпраця.*

**Вступ.** Поняття «м'які вміння» видається новим, сучасним, актуальним і вкрай необхідним для ефективної діяльності організацій у наш час. Вони вважаються додатковими до твердих умінь, тобто здатності працівника виконувати певні види роботи, що вимагають специфічних умінь технічного та прикладного характеру. Необхідність цих умінь як перехідних незалежно від сфери професійної діяльності не викликає сумнівів, а розуміння різниться, у зв'язку з чим відсутнє класичне визначення поняття на відміну від «твердих умінь», які обмежені конкретно професійною спеціалізацією [1]. Водночас в основі всіх визначень м'яких умінь завжди йдеться про міжособистісну взаємодію.

**Мета** даної публікації – стислий опис еволюції поняття «м'які вміння» за останні декілька років стосовно його значення й застосування в професійній діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження та його результатів.** Відомий факт, що вперше термін «м'які вміння» з'явився на початку 1970-х років у навчальному посібнику на курсах в армії США, а у 1972 році у результаті конференції, присвяченій м'яким вмінням, експерти розробили попереднє визначення цього нового на той час поняття: «м'які навички – це важливі якості, пов'язані з роботою, які передбачають незначну взаємодію з комп'ютером або взагалі не пов'язані з ним, і застосування яких на роботі є дуже широким», водночас вказуючи на неоднозначність статусу цього поняття [2].

З того часу до цього поняття прикута увага значної кількості дослідників та практиків, і поступово поняття «якості» було замінено на «вміння». Незважаючи на те, що якості – це характеристики, які хтось має, а вміння – це здатність щось робити добре, зазначені терміни досі використовуються у взаємозамінному варіанті.

Сучасне енциклопедичне визначення м'яких умінь подає їх як «нетехнічні та неспецифічні для певної галузі вміння, що застосовуються до широкого кола завдань у багатьох ролях і професіях, включаючи навички міжособистісного спілкування або «навички роботи з людьми», і дозволяють людям ефективно працювати в групах і організаціях» [3].

Досліджуючи це поняття, частина науковців продовжує використовувати термін «м'які вміння». В одному з визначень вони характеризуються як нетехнічні, які допомагають працівникам успішно взаємодіяти з іншими людьми, системами і обладнанням, процедурами та їхнім оточенням. До таких умінь віднесено лідерство та менеджмент, ситуаційна обізнаність, прийняття рішень, робота в команді, комунікація, розв'язання конфліктів, критичне мислення [4, с. 87]. Підкреслюється, що м'які вміння значно впливають на здатність реалізувати стратегію й бачення шляхів розвитку організації та відрізняють виняткових працівників.

В іншому науковому дослідженні м'які вміння визначені як сукупність особистих якостей і звичок, які підвищують ефективність спілкування, забезпечують доброзичливу атмосферу співпраці, що неодмінно призводить до покращення результатів професійної діяльності. Автор вважає, що чутливий стиль спілкування сприяє створенню високоякісного робочого середовища й більш позитивної взаємодії з іншими людьми [5, с. 67]. Наведено можливий поділ м'яких умінь на міжособистісні якості (емпатія, лідерство, комунікація, робота в команді, гарні манери, здатність навчати, впевненість у собі) і особисті якості (оптимізм, відповідальність, почуття гумору, управління часом, мотивація,

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ОСВІТНІХ КОМПОНЕНТ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО СПРЯМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

---

здоровий глузд), хоча такий поділ не відзначається чіткістю. Як приклад, впевненість у собі є скоріше особистою якістю, а почуття гумору міжособистісною. До переліку м'яких умінь включено комунікацію, роботу в команді, професійну етику, міжособистісне спілкування, управління часом, лідерство, критичне мислення, креативність та уміння вирішувати проблеми й приймати рішення.

Наголошуючи на вирішальному значенні м'яких умінь для успіху в умовах роботи в цифровому професійному просторі, інший дослідник обрав п'ять ключових умінь, які ще визначаються як «людські вміння»: емпатія, спілкування, адаптивність, побудова довіри та наставництво [6]. Автор вважає, що вони складають здатність людини спілкуватися один з одним, формувати глибші зв'язки зі співробітниками, що врешті служить міцною основою для позитивної продуктивності на робочому місці з точки зору введення інновацій, розвитку адаптивного мислення, посилення співпраці тощо. У цьому переліку нетиповим видається наставництво (навчання, надихання інших або керівництво їхнім розвитком) як м'яке вміння, оскільки спрямовує до думки, що м'які вміння стосуються виключно досвідчених працівників.

В одній з розробок лаконічно й чітко подано перелік одинадцяти м'яких умінь [7], що зустрічаються практично у кожній тематичній друкованій праці: спілкування, лідерство, робота в команді, креативність, управління часом, адаптивність, вирішення проблем, робоча етика, критичне мислення, розв'язання конфліктів та емоційний інтелект.

Водночас, незважаючи на відсутність чіткого, загальноприйнятого визначення м'яких умінь, усе більш виразною стає тенденція відмови від терміну «м'які вміння», як такого, що не відображає їхньої суті. У публікаціях вже йдеться про заміну терміну на «потужні вміння» «загальні вміння», «ключові вміння», «суттєві вміння» з певним обґрунтуванням такого переходу.

Послідовники заміни терміну «м'які вміння» на «потужні» наголошують, що термін часто дискредитує їхнє значення й нівелює зусилля, які потрібні для опанування ними; а без цих умінь неможливо бути ефективними працівниками на будь-якій посаді в організації у сучасному динамічному світі [8]. Потужні вміння виступають серед перших десяти найбільш затребуваних умінь для досягнення успіху в роботі. До них відносять уміння поза суто технічною компетентністю: спілкування й співробітництво, адаптивність, робота в команді, емпатія, емоційна культура, критичне мислення та вирішення проблем, креативність, цифрова грамотність, штучний інтелект, кібербезпека, креативність. Новизна такого групування полягає у додаванні умінь, пов'язаних з цифровим середовищем, до організації безпосередньо міжособистісних стосунків. На думку розробників, цифрова грамотність постає необхідною умовою для прийняття обґрунтованих рішень на підставі ідентифікації відповідних даних.

«Суттєві вміння» розглядаються як такі, що потрібні для будь-якої роботи, відрізняються від базових умінь (грамотність, лічба та цифрові вміння) і, завдячуючи яким, специфічні знання і технічні навички стають більш продуктивними [9]. У наданому переліку виокремлюються уміння слухати, розмовляти, вирішувати проблеми, бути позитивними, встановлювати чіткі цілі, лідерство, креативність і командна робота. Як

ззначають автори, такі вміння часто називаються перехідними (можуть використовуватися у будь-якій роботі) або когнітивними вміннями вищого порядку. Дослідники стверджують, що люди з розвинутими суттєвими вміннями з більшою ймовірністю здатні керувати іншими, а також з меншою ймовірністю стають безробітними чи не навчаються.

Незважаючи на різні терміни, перелік умінь, представлених у вищезазначених дослідженнях, повторюється, де основними постають біля десяти вмінь. Загалом вони представляють уміння, які можуть бути характерними і потрібними для будь-якої професії і які показують, наскільки добре людина взаємодіє з соціумом: адаптивність, вирішення проблем, емоційний інтелект, комунікація, креативність, критичне мислення, лідерство, міжособистісні вміння, робота в команді, управління часом.

Інша тенденція пов'язана з додаванням до м'яких умінь атрибутивних характеристик, як-от *durable soft skills* / довготривалі м'які вміння – додавання до критичного мислення, спілкування, співпраці та креативності таких рис характеру, як сила духу та лідерство, [10] або *professional soft skills* / професійні м'які вміння – особистісні риси і властивості, які позитивно впливають на продуктивність на робочому місці [11].

Значний внесок у прикладний розвиток поняття «м'які вміння» вносять представники професійних об'єднань, організацій, бізнес структур, навчальних платформ, додаючи до них уміння, пов'язані з використанням цифрових технологій, кібербезпеки тощо [12], або виділяючи м'які вміння, необхідні у певній професії, що суперечить визначенню м'яких умінь як перехідних [13].

Досить новим напрямком досліджень та його практичного втілення постає можливість передачі м'яких умінь шляхом навчання на спеціальних курсах або розробки спеціальних програм у закладах освіти. Деякі дослідники вже прогнозують можливості навчання м'яким умінням засобами цифрових технологій [14].

**Висновки.** Таким чином, на цей час поняття «м'які вміння» не має чіткого визначення: кожний дослідник чи організація пропонують своє бачення комплексу вмінь. Зважаючи на це, можна дійти висновку, що найкращим терміном для цього неосяжного поняття можуть бути «професійні м'які вміння», тому що їхній перелік може-різнитися від професії до професії, від спеціалізації до спеціалізації. Найголовнішими перехідними вміннями виступають емоційний інтелект, міжособистісна комунікація і робота в команді. За значимістю м'які вміння не поступаються спеціальним професійним умінням і навичкам, а сприймаються як такі, що сприяють покращенню виробничих стосунків, процесів та результатів діяльності.

### List of references

1. Touloumakos, A.K. (2020). Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature. *Frontiers in Psychology*. Vol. 11. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.02207
2. Wright, J. (2018). The Origin of Soft Skills. Available at: <https://code.joejag.com/2018/the-origin-of-soft-skills.html> [Accessed 10 Feb. 2024].
3. Encyclopaedia Britannica. Available at: <https://www.britannica.com/money/soft-skills> [Accessed 21 Feb. 2024].

4. Sirbu, A., Georgescu, M. (2023). English Classes as a Intrinsic Part of the Soft Skills Development of Marine Students. *IMLA 28/IMEC 33 Conference Proceedings*. pp. 86-92.
5. Vasanthakumari, S. (2019). Soft Skills and Its Application in Work Place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 3(2). pp. 66-72. DOI: [10.30574/wjarr.2019.3.2.0057](https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057)
6. Lewis, A. (2021). 5 Key Human Skills to Thrive in the Future Digital Workplace. Available at: <https://www.harvardbusiness.org/5-key-human-skills-to-thrive-in-the-future-digital-workplace/> [Accessed 20 Jan. 2024].
7. Danao, M. (2023). 11 Essential Top Skills in 2024 (With Examples). Available at: <https://www.forbes.com/advisor/business/soft-skills-examples/> [Accessed 25 Jan. 2024].
8. 2022 Workplace Learning Trends Report. Available at: <https://business.udemy.com/2022-workplace-learning-trends-report/> [Accessed 15 Feb. 2024].
9. Seymour, W., Craig, R. (2023). Essential Skills Tracker 2023. Available at: <https://www.skillsbuilder.org/file/essential-skills-tracker-2023> [Accessed 10 Jan. 2024].
10. Cole, L., Short, S., Cowart, C., Muller, S. (2022). The High Demand for Durable Skills. Available at: <https://americasucceeds.org/wp-content/uploads/2021/04/AmericaSucceeds-DurableSkills-NationalFactSheet-2021.pdf>
11. Herrity, J. (2023). 15 Types of Professional Soft Skills (With Definitions). Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/professional-skills> [Accessed 18 Jan. 2024].
12. Morgan, K. (2022). 'Soft skills': The intangible qualities companies crave. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220727-soft-skills-the-intangible-qualities-companies-crave> [Accessed 28 Feb. 2024].
13. Top 10 Soft Skills You Need as an IT Professional. Available at: <https://cloudacademy.com/blog/top-10-soft-skills-you-need-as-an-it-professional/> [Accessed 22 Jan. 2024].
14. Coelho, M.J., Martins, H. (2022). The future of soft skills development: a systematic review of the literature of the digital training practices for soft skills. *Journal of E-learning and Knowledge Society*. Vol. 18. No. 2. pp. 78-85. DOI: [10.20368/1971-8829/1135576](https://doi.org/10.20368/1971-8829/1135576)