

Научная статья

УДК 37.013.77

DOI: 10.25683/VOLBI.2026.75.1588

Arseniy Ruslanovich SluchevskiyPostgraduate of the Department of Psychology,
field of training

5.8.7 — Methodology and technology

of vocational education,

Moscow State University

of Sport and Tourism

Moscow, Russian Federation

2000-ars@mail.ru

Lira Gayazovna Ulyayeva

Doctor of Psychology,

Associate Professor of the Department of Psychology,

Moscow State University

of Sport and Tourism

Moscow, Russian Federation

lira-ulyayeva@yandex.ru

Арсений Русланович Случевскийаспирант кафедры психологии,
направление подготовки

5.8.7 — Методология и технология

профессионального образования,

Московский государственный университет

спорта и туризма

Москва, Российская Федерация

2000-ars@mail.ru

Ли́ра Га́язовна Уля́ева

д-р психол. наук,

доцент кафедры психологии,

Московский государственный университет

спорта и туризма

Москва, Российская Федерация

lira-ulyayeva@yandex.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ SOFT SKILLS
КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ**

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. *Статья представляет собой исследование факторов формирования soft skills как одного из наиболее важных условий профессиональной самореализации личности. В ходе исследования изучены механизмы, способствующие формированию soft skills у будущих специалистов, и их влияние на процесс профессиональной самореализации, включая адаптацию к рынку труда и карьерный рост. В рамках исследования была проанализирована специфика развития коммуникативных навыков в условиях гибридной работы, раскрыта роль эмоционального интеллекта в построении эффективных рабочих отношений, определено значение стрессоустойчивости и адаптивности в условиях высокой неопределенности бизнес-среды, а также изучено влияние на карьерное продвижение в командных проектах качества лидерских способностей.*

При этом особое внимание уделено анализу отраслевой специфики формирования soft skills в сфере услуг, где межличностное взаимодействие является одним из ключевых элементов профессиональной деятельности. В статье рассмотрены современные методики диагностики уровня развития непрофессиональных навыков, в т. ч. стандартизированные тесты оценки эмоционального интеллекта, шкалы самооценки коммуникативной компетентности, методики экспертной оценки стрессоустойчивости и инструменты измерения адаптационного потенциала личности.

Выводы обосновывают необходимость включения программ развития надпрофессиональных способностей в систему высшего образования и корпоративное обучение. Практическая значимость состоит в создании комплексной программы тренингов по развитию soft skills для старшекурсников по направлениям «Гостиничное дело» и «Туризм», разработке методики объективной оценки уровня сформированности надпрофессиональных компетенций, подготовке рекомендаций для вузов по интеграции модуля soft skills в учебный план, а также формировании корпоративных программ наставничества для молодых специалистов. Предлагаемые решения позволят повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и ускорить временные сроки их профессиональной адаптации.

Ограничение исследования связано с небольшой выборкой (30 студентов) и краткосрочностью наблюдения (8 недель). Направление будущих исследований — изучение долгосрочных эффектов развития soft skills на карьерный рост и профессиональную мобильность.

Ключевые слова: *soft skills / гибкие навыки, профессиональная самореализация, цифровая трансформация, коммуникативная компетентность, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, профессиональная адаптивность, развитие компетенций, тренинги soft-навыков, образовательные программы, межкультурная коммуникация, карьерный рост*

Для цитирования: Случевский А. Р., Уляева Л. Г. Формирование soft skills как условие успешной профессиональной самореализации // Бизнес. Образование. Право. 2026. № 2(75). С. 326—335. DOI: 10.25683/VOLBI.2026.75.1588.

Original article

SOFT SKILLS DEVELOPMENT
AS A CONDITION FOR SUCCESSFUL PROFESSIONAL SELF-REALIZATION

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. *The article studies the development of soft skills as one of the most important conditions for professional self-realization of a personality. The study examines the mechanisms that contribute to the formation of soft skills among future specialists and their impact on the process of professional self-realization, including adaptation to the labor market and career growth. The study analyzes the specifics of the development of communication skills in hybrid work, reveals the role of emotional intelligence in building effective working relationships, identifies the importance of stress tolerance and adaptability in a highly uncertain business environment, and studies the impact of leadership skills on career advancement in team projects.*

At the same time, special attention is paid to the analysis of the industry specifics of the formation of soft skills in the service sector, where interpersonal interaction is one of the key elements of professional activity. The article discusses modern methods for diagnosing the level of development of non-professional skills, including standardized tests for assessing emotional intelligence, scales for self-assessment of communicative competence, methods for expert assessment of stress tolerance and tools for measuring the adaptive potential of a personality.

For citation: Sluchevskiy A. R., Ulyayeva L. G. Soft skills development as a condition for successful professional self-realization. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2026;2(75):326—335. DOI: 10.25683/VOLBI.2026.75.1588.

Введение

Актуальность настоящего исследования обуславливается нарастающей значимостью *soft skills* (гибких навыков) в профессиональной деятельности современного специалиста, в частности в условиях цифровой трансформации и глобализации рынка труда [1]. Цифровизация ведет к автоматизации рутинных операций, в непосредственной связи с чем фундаментальную важность обретает кумулятивная способность в виде навыков межличностного взаимодействия, креативного мышления, быстрой адекватной и эффективной адаптации к изменениям. Работодатели все более отмечают, что именно надпрофессиональные навыки определяют конкурентоспособность сотрудника наряду с профессиональными компетенциями [2].

Согласно международным исследованиям, до 85 % успеха в карьере зависит от сформированных и развитых *soft skills*, в то время как способности в области технического учения лишь занимают 15 % успеха [3]. В условиях высокой неопределенности и динамичности рынка труда способность эффективно коммуницировать, работать в команде, управлять эмоциями, быстро осваивать и применять новые знания становится критически важной для профессионального роста. Особенно важную роль они играют в сферах деятельности, связанных с услугами, туризмом и гостеприимством, где взаимодействие с клиентом составляет пятую часть профессиональной деятельности.

Изученность проблемы. Анализ изученности проблемы формирования *soft skills* как фактора успеха профессиональной самореализации выявляет как консенсус, так и расхождения в научном сообществе.

The conclusions substantiate the need to include programs for the development of supra-professional abilities in the higher education system and corporate training. The practical significance lies in creation of a comprehensive training program for the development of soft skills for undergraduates in the areas of hospitality and tourism, the development of methods for an objective assessment of the level of development of supra-professional competencies, the preparation of recommendations for universities on the integration of the soft skills module into the curriculum, as well as the formation of corporate mentoring programs for young professionals. The proposed solutions will increase the competitiveness of graduates in the labor market and accelerate the time frame for their professional adaptation.

The limitation of the study is due to the small sample (30 students) and the short-term follow-up (8 weeks). The direction of future research is to study the long-term effects of soft skills development on career growth and professional mobility.

Keywords: *soft skills, professional self-realization, digital transformation, communicative competence, emotional intelligence, stress resistance, professional adaptability, competency development, soft skills training, educational programs, intercultural communication, career growth*

В научном сообществе сложился ряд общих позиций относительно роли *soft skills* в профессиональной самореализации. Прежде всего, гибкие навыки признаны обязательным условием успешной карьеры — к такому выводу пришли Д. Ламберт [1], К. П. Сас [2], Е. А. Марченко [3], Е. Ю. Бычкова и Н. И. Трубникова [4], Л. З. Гостева [5], А. Л. Голованова и П. И. Вержбицкая [6], а также А. Е. Мухаметкаиров [7].

Кроме того, исследователи подчеркивают устойчивую связь *soft skills* с процессами цифровизации: по мнению К. П. Саса [2], В. Д. Бадова [8] и Л. А. Шкутиной с соавторами [9], развитие цифровой грамотности и использование цифровых инструментов способствуют формированию гибких навыков и помогают адаптироваться к профессиональным изменениям.

Еще один важный консенсус касается необходимости системной интеграции *soft skills* в образовательный процесс на всех уровнях обучения. Эту позицию обосновывают Д. Ламберт [1], Е. А. Марченко [3], Е. Ю. Бычкова и Н. И. Трубникова [4], а также М. А. Сутеев с соавторами [10], отмечая, что развитие гибких навыков должно быть целенаправленным и органично встраиваться в учебные программы.

Также ученые сходятся во мнении относительно базового набора ключевых компетенций. В числе наиболее значимых выделяются коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление, адаптивность и другие аналогичные качества. Данная позиция нашла отражение в работах Д. Ламберт [1], Е. А. Марченко [3], Л. З. Гостевой [5] и Л. А. Джуевой [11].

Вместе с тем исследователи отмечают ряд барьеров, затрудняющих внедрение *soft skills* в практику. К ним относятся недостаточная подготовка педагогов, перегруженность учебных планов и отсутствие единых критериев оценки уровня развития гибких навыков. Рассмотрим ключевые расхождения.

Существуют различные подходы к развитию *soft skills*, что отражается в разнообразии предлагаемых методов. Так, Д. Ламберт [1] делает акцент на межкультурной коммуникации и подчеркивает важность формирования гибких навыков уже на этапе школьного образования. К. П. Сас [2] выделяет роль цифровых технологий в развитии *soft skills*. Е. А. Марченко [3] и Л. З. Гостева [5] считают приоритетным развитие гибких навыков у педагогов — как необходимое условие качественного обучения студентов.

Н. А. Бреднева [12] рассматривает проектное обучение в качестве универсального метода развития *soft skills*. А. Видад и Г. Абделлах [13] предлагают использовать рефлексивный дневник — в частности, применительно к подготовке медсестер. Ж. С. Жукова и Л. М. Тыгер [14] видят основной ресурс для развития гибких навыков в научно-исследовательской деятельности обучающихся. А. Д. Полякова [15] акцентирует внимание на потенциале онлайн-обучения для целенаправленного формирования *soft skills*.

Что касается взаимосвязи *soft skills* и *hard skills*, здесь также наблюдаются разные исследовательские позиции. К. П. Сас [2] и Л. А. Шкутина [9] подчеркивают тесную взаимосвязь этих типов навыков, особенно в условиях цифровой среды: развитие профессиональных компетенций (*hard skills*) способствует совершенствованию гибких навыков, и наоборот. В. Д. Бадов [8] демонстрирует, что выполнение технических заданий может эффективно развивать гибкие навыки — например, коммуникацию, командную работу и аналитическое мышление.

В то же время Н. А. Котелевцев [16] и Л. А. Джуева [11] делают акцент на воспитательной и социальной роли *soft skills*, рассматривая их преимущественно как фактор личностного роста и социальной адаптации. В рамках этого подхода связь гибких навыков с конкретными профессиональными компетенциями (*hard skills*) оказывается менее выраженной: *soft skills* трактуются шире — как основа общей культуры, этики взаимодействия и гражданской позиции, а не только как инструмент карьерного успеха.

Несмотря на значительный интерес научного сообщества к проблеме развития *soft skills*, ряд важных вопросов остается нерешенным и определяет перспективные направления дальнейших исследований.

Прежде всего, отмечается недостаточная изученность механизмов формирования гибких навыков в конкретных профессиональных областях. Особенно это касается сферы услуг, где межличностное взаимодействие выступает ключевым элементом профессиональной деятельности. Как подчеркивают Е. А. Марченко [3] и А. Е. Мухаметкаиров [7], отсутствие детального понимания этих механизмов затрудняет разработку специализированных программ развития *soft skills*, адаптированных под специфику отдельных отраслей.

Еще одна существенная проблема — отсутствие надежных методов объективной оценки уровня развития надпрофессиональных навыков. Л. З. Гостева [5], а также А. Л. Голованова и П. И. Вержбицкая [6] указывают, что дефицит четких критериев и валидизированных инструментов измерения затрудняет отслеживание динамики про-

гресса. Без этого сложно корректно оценивать эффективность образовательных и корпоративных программ, а также своевременно вносить в них необходимые коррективы.

Кроме того, наблюдается явный дефицит данных о долгосрочных эффектах развития *soft skills* на карьерный рост и профессиональную мобильность специалистов. Как отмечают Е. А. Марченко [3] и Д. Ламберт [1], хотя краткосрочная польза гибких навыков очевидна, мало изучено, как их развитие влияет на траекторию карьеры через 5—10 лет: способствует ли это более быстрому продвижению, смене профессиональной роли или переходу в смежные области.

Наконец, недостаточно исследовано влияние цифровых технологий на формирование надпрофессиональных компетенций в контексте современных образовательных стандартов [17]. Быстрое распространение онлайн-обучения, виртуальных команд и цифровых инструментов коммуникации меняет традиционные пути развития *soft skills*. Однако механизмы этого влияния, оптимальные форматы интеграции цифровых решений в процесс формирования гибких навыков и их соответствие актуальным образовательным требованиям требуют дополнительного изучения.

Решение перечисленных проблем откроет новые возможности для совершенствования образовательных программ и практик профессионального развития, а также позволит повысить эффективность интеграции *soft skills* в подготовку специалистов разных отраслей. Таким образом, несмотря на признание критической важности *soft skills* для профессиональной самореализации, остаются актуальными вопросы стандартизации критериев оценки, долгосрочного изучения влияния программ развития гибких навыков и адаптации цифровых инструментов под конкретные отрасли.

Целесообразность разработки темы. Формирование заявленной темы вызвано целым рядом актуальных факторов. В первую очередь, наблюдается достаточно заметный подъем спроса на специалистов с развитыми надпрофессиональными *soft skills*: в условиях повсеместной автоматизации рутинных задач именно коммуникативные, адаптационные и лидерские качества работника все чаще становятся теми конкурентными преимуществами, которыми его вооружает рынок труда [2; 17]. Работодатели подчеркивают, что умение эффективно взаимодействовать с коллегами, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и проявлять инициативу — не менее важные качества, чем узкопрофессиональные компетенции.

Вместе с тем в системе высшего образования пока еще не разработаны программы развития *soft skills*, особенно в таких направлениях, как туризм и гостеприимство [3; 7]. Теперь существующие учебные планы в основном делают акцент на формировании *hard skills*, уделяя недостаточное внимание формированию гибких навыков, тогда как именно они критически важны для успешной деятельности в сервисных профессиях, где преобладает взаимодействие с клиентом и работа в команде.

Следующий явно выраженный фактор — острая необходимость научно обоснованных методик определения уровня сформированности мягких навыков. Трудно объективно отслеживать динамику развития *soft skills* обучающихся, и соответственно корректировать в их пользу образовательные программы [5; 6], когда нет надежных инструментов диагностики. Это затрудняет планирование учебного процесса, что не способствует улучшению результатов обучения, с одной стороны, и подготовке конкурентоспособных сотрудников — с другой.

В конечном итоге, особую актуальность приобретает задача адаптации зарубежных практик развития *soft skills* к российским реалиям [1; 17]. При этом важно не только заимствовать готовые решения, но и интегрировать современные цифровые инструменты, которые могут существенно повысить эффективность формирования коммуникативных и эмоциональных компетенций. Внедрение онлайн-платформ, симуляционных тренажеров и интерактивных образовательных технологий открывает новые возможности для отработки гибких навыков в условиях, приближенных к реальным профессиональным ситуациям, и делает процесс обучения более гибким и масштабируемым.

Теоретическая значимость проведенного нами исследования заключается в возможности систематизации методов развития *soft skills* с учетом особенностей сферы услуг [3; 4], что предоставляет прочный фундамент для дальнейшего совершенствования образовательных и корпоративных программ. Более того, в ходе работы уточнены структура и критерии оценки надпрофессиональных компетенций специально для студентов направлений «Гостиничное дело» и «Туризм» [6; 7], что позволяет более точно определять целевые ориентиры в подготовке специалистов в данных областях. Настоящим важным теоретическим результатом стало определение взаимосвязи уровня развития мягких навыков с ключевыми показателями профессиональной самореализации, включая адаптивность и удовлетворенность карьерой [3; 4; 17], что в свою очередь углубляет понимание роли *soft skills* в долгосрочном профессиональном развитии самой личности.

Практическая значимость работы проявляется сразу в нескольких направлениях. Во-первых, разработаны специальные рекомендации по внедрению программ развития *soft skills* в учебные планы высших учебных заведений [8; 16], что позволяет интегрировать формирование необходимых гибких навыков в образовательный процесс без разрушения его целостности. Во-вторых, создана методика оценки сформированности коммуникативной компетентности и эмоционального интеллекта у студентов [5; 6], благодаря которой можно объективно отслеживать прогресс в развитии *soft skills* и корректировать учебные программы. В-третьих, предложены корпоративные тренинги нацеленные на повышение конкурентоспособности сотрудников сферы туризма и гостеприимства [4; 8] — эти решения могут быть, что называется, «врублены» работодателями сразу, в практику, что даст возможность укрепить кадровый потенциал. Наконец, сформированы менторские программы, способствующие передаче опыта и развитию лидерских качеств у молодых специалистов [3], что помогает выстраивать преемственность поколений в профессиональной среде и ускорить профессиональное становление начинающих работников.

Цель исследования заключалась в изучении механизмов формирования *soft skills* как ключевого фактора успешной профессиональной самореализации личности в современных социально-экономических условиях. Полученные результаты раскрывают не только теоретические аспекты этой проблемы, но и дают практические инструменты для ее решения на всех, так сказать, уровнях — от вузовского образования до корпоративного обучения.

Задачи исследования:

1. Изучить суть и структуру *soft skills*, систематизировав их классификацию с учетом особенностей различных видов профессиональной деятельности [3; 6].

2. Изучить воспитание коммуникативной компетенции у студентов старшекурсников и выявить наиболее эффективные методы ее формирования [4; 17].

3. Определить оптимальные направления формирования межкультурной коммуникации в условиях глобализации профессиональной сферы [1; 7].

4. Разработать научно обоснованную концепцию развития эмоционального интеллекта как базы эффективной профессиональной деятельности [3; 5].

5. Оценить комплексное влияние *soft skills* на профессиональную адаптацию, карьерный рост и удовлетворенность карьерой [4; 9].

Научная новизна. Уточнена структура *soft skills* для сферы услуг с выделением приоритетных компетенций: коммуникативная компетентность, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, адаптивность и межкультурная коммуникация. Впервые для данной сферы предложена двухкомпонентная модель *soft skills*:

1. «Эмоционально-коммуникативный» фактор (включает эмоциональный интеллект, коммуникативную компетентность и межкультурную коммуникацию, объясняет 40,8 % дисперсии).

2. «Адаптационно-стрессовый» фактор (объединяет стрессоустойчивость, адаптивность и удовлетворенность карьерой, объясняет 31,2 % дисперсии).

Разработана и апробирована комплексная методика оценки *soft skills*, сочетающая: тестирование по методике Люсина (эмоциональный интеллект), шкалу самооценки коммуникативной компетентности, экспертную оценку по модели Гоулмана (с привлечением преподавателей и работодателей), педагогическое наблюдение в тренинговых ситуациях, методики измерения стрессоустойчивости (по Бойко) и адаптационного потенциала.

Коэффициент надежности методики (α -Кронбаха) составил 0,87.

Создана и экспериментально проверена программа тренингов по развитию *soft skills* для студентов направлений «Гостиничное дело» и «Туризм», включающая: модули по развитию коммуникативной компетентности (тренинги общения, ролевые игры), блок кросс-культурных проектов (виртуальное взаимодействие с зарубежными партнерами, международные дискуссии), элементы развития эмоционального интеллекта и стрессоустойчивости.

Получены новые эмпирические данные о динамике развития *soft skills* и их влиянии на профессиональную самореализацию:

- прирост коммуникативной компетентности +29 % ($p = 0,008$);
- рост эмоционального интеллекта +24,2 % ($p = 0,012$);
- повышение межкультурной коммуникации +17,9 % ($p = 0,041$);
- увеличение профессиональной адаптивности +36,7 % ($p = 0,005$);
- рост удовлетворенности карьерой +28,1 % ($p = 0,021$).

Выявлены наиболее эффективные методы развития *soft skills* для будущих специалистов сферы услуг:

- тренинги общения (+25 % к уровню коммуникативной компетентности);
- ролевые игры, моделирующие профессиональные ситуации (+22 %);
- кросс-культурные проекты с международным участием (+18 %).

Установлены корреляционные связи между развитием *soft skills* и показателями профессиональной самореализации ($r = 0,49-0,71$, $p < 0,05$), включая:

- связь эмоционального интеллекта с карьерным ростом ($r = 0,62$);
- взаимосвязь адаптивности и гибкости реагирования на изменения ($r = 0,71$);
- зависимость удовлетворенности карьерой от общего уровня *soft skills* ($r = 0,68$).

Таким образом, исследование вносит вклад в теорию и практику профессионального образования, предлагая научно обоснованные решения для интеграции программ развития *soft skills* в учебный процесс вузов и корпоративное обучение.

Основная часть

Методология исследования. Исследование осуществлялось поэтапно, в три последовательных этапа. На первом, теоретическом этапе, был осуществлен комплексный анализ научных источников, проведена систематизация имеющихся подходов к изучению *soft skills* и разработана концептуальная модель исследования. Этот этап позволил обосновать теоретическую базу и выстроить ключевые направления дальнейшей работы.

Последующим стал эмпирический этап, в рамках которого проводилось комплексное изучение уровня развития *soft skills* у обучающихся. В ходе этого этапа была внедрена специальная тренинговая программа, имеющая своей целью развитие надпрофессиональных компетенций, а затем, по завершении ее реализации, была проведена повторная диагностика уровня *soft skills* — это дало возможность оценить эффективность методик и проследить динамику изменений.

Заключительный этап стал аналитическим: на нем проводилась статистическая обработка полученных в ходе эксперимента данных, что позволило выявить значимые закономерности и тенденции. На основании проведенного анализа были выработаны обоснованные рекомендации по совершенствованию программ развития *soft skills*, учтенные как исходные параметры участников, так и результаты воздействия тренинговой программы.

Выборка исследования. В качестве условного объекта нашего исследования было выбрано 30 студентов третьего и четвертого курсов направления подготовки «Гостиничное дело» и «Туризм» в возрасте 20—22 лет. Именно представители этой категории были выбраны в качестве условного объекта исследования по той причине, что студенты старших курсов являются, как правило, контингентом, находящимся на этапе непосредственной подготовки к выходу на рынок труда и, следовательно, для него развитие *soft skills* имеет особое значение.

Методы и инструменты сбора данных. Разнообразные методы применялись для сбора данных, позволяющие комплексно оценить уровень развития *soft skills*. В их числе тестирование эмоционального интеллекта на базе методики Люсина, оценка коммуникативной компетентности, производимая тестом Бойко, и анкетирование уровня стрессоустойчивости с использованием методики Немчина. Параллельно проводилась экспертная оценка *soft skills*: преподаватели и работодатели оценивали участников по специальной балльной шкале.

Важную роль в исследовании сыграло педагогическое наблюдение за ходом тренинговых программ — оно дало возможность зафиксировать реальное проявление гибких

навыков в процессе обучения. Для того, чтобы выявить субъективное восприятие процесса развития *soft skills*, были организованы фокус-группы, для того, чтобы выяснить ожидания и требования профессиональной среды проводились интервью с работодателями сферы туризма и гостеприимства.

В качестве инструментов сбора данных применялась авторская анкета из 25 вопросов с использованием пятибалльной шкалы Лайкерта, что позволило количественно оценить ряд показателей. Для экспертной оценки *soft skills* использовали балльную шкалу, созданную на основе модели Гоулмана. Ход и результаты педагогического наблюдения фиксировались в специальных протоколах, а для проведения фокус-групп и интервью был подготовлен детальный гайд, структурирующий обсуждение и обеспечивающий сопоставимость полученных данных.

Статистическая обработка данных. Для обработки результатов исследования использовалась программа SPSS 25.0. При анализе данных использовался t -критерий Стьюдента для сравнения средних значений при уровне статистической значимости $p < 0,05$, что позволило выявить достоверные различия между показателями до и после реализации тренинговой программы. Также был проведен корреляционный анализ с подсчетом коэффициента Пирсона — это позволило определить наличие и силу взаимосвязей между разными показателями *soft skills* — эмоциональным интеллектом, коммуникативной компетентностью и стрессоустойчивостью. Для обобщения первичных данных использовалась описательная статистика — расчет средних значений и стандартных отклонений, что помогло систематизировать информацию, представить общую картину уровня развития гибких навыков у участников, а также проследить динамику их изменений в ходе исследования.

Результаты исследования. По завершению научно-экспериментального процесса была зафиксирована положительная динамика относительно уровня развития *soft skills* после осуществления многогранной программы по их формированию. В частности, коммуникативная компетенция участников возросла на 31 %, что сказалось на значительном якобы улучшении навыков публичного представления и навигации в переговорах, в своеобразном формировании активного слушания и способности логично преподносить собственную позицию. В то же время был отмечен рост эмоционального интеллекта на 25 %, затрагивавшего сразу несколько аспектов: возросло самосознание, эскалировалась эмпатия, улучшилась способность к саморегуляции.

И, кроме того, в 20 % увеличилась стрессоустойчивость участников: это транслировалось на уменьшение тревожности в стрессовых ситуациях и подъем способности поддерживать продуктивность даже под весомым давлением. Особенно же впечатляющих результатов достигла профессиональная адаптивность — она возросла на 36 %, а этот факт подтвержден экспертной оценкой работодателей: студенты стали ненавязчиво быстрее осваивать новые упражнения и гибче реагировать на изменяющиеся настоящие рабочие условия. Еще одним важным результатом стало повышение удовлетворенности карьерой на 28 % по данным самооценки студентов: в респондентах это позволило, что они стали намного увереннее и отчетливее смотреть в будущее и четкостью видеть свои профессиональные перспективы.

Проведя анализ и оценку эффективности применяемых нами методов, можно констатировать, что наиболее эффективные результаты были достигнуты в ходе реализации тренингов общения, послуживших причиной

прироста уровня коммуникативной компетентности слушателей на 25 %. Данные тренинги также позволили улучшить ряд навыков, таких, как умение эффективно коммуницировать и конструктивно разрешать конфликты. Очень весомый вклад в рост уровня эмоционального интеллекта участников, прирост которого составил 22 %, внесли ролевые игры, в которых слушатели отработали разнообразные профессиональные ситуации, минуя при этом сложности,

с которыми могли бы столкнуться в реальной профессиональной жизни и оказали максимальную помощь в переводе полученных знаний в практическую плоскость. Чрезвычайно полезными оказались и кросс-культурные проекты, позволившие на 18 % улучшить показатели межкультурной коммуникации, расширить понимание культурных различий и увеличить уровень навыков взаимодействия с представителями этой самой культуры.

Таблица 1

Динамика развития *soft skills* у участников исследования (до и после тренинга)

Показатель	Средний балл \pm SD		Изменение		p-значение
	до тренинга	после тренинга	абсолютное	относительное, %	
Коммуникативная компетентность	3,1 \pm 0,4	4,0 \pm 0,5	0,9	+29,0	0,008
Эмоциональный интеллект	3,3 \pm 0,6	4,1 \pm 0,5	0,8	+24,2	0,012
Стрессоустойчивость	2,9 \pm 0,7	3,5 \pm 0,6	0,6	+20,7	0,035
Межкультурная коммуникация	2,8 \pm 0,5	3,3 \pm 0,6	0,5	+17,9	0,041
Профессиональная адаптивность	3,0 \pm 0,8	4,1 \pm 0,7	1,1	+36,7	0,005
Удовлетворенность карьерой (самооценка)	3,2 \pm 0,9	4,1 \pm 0,8	0,9	+28,1	0,021

Примечание: SD — стандартное отклонение. Уровень статистической значимости: $p < 0,05$ для всех показателей. Оценка проводилась по пятибалльной шкале Лайкерта. $N = 30$ (студенты направлений «Гостиничное дело» и «Туризм»).

Обсуждение результатов. Численные значения, которые были получены в ходе нашего исследования, находятся в полном соответствии с данными ранее проведенных опытов, описанных в исследованиях Е. А. Марченко [3], Е. Ю. Бычковой и Н. И. Трубниковой [4], в которых также отчетливо подчеркивается особая значимость тренинговых методов для развития *soft skills*. Значимый прирост в адаптивности, зафиксированный в ходе нашего исследования, дополнительно подтверждает выдвинутую гипотезу о том, что практические упражнения, имитирующие подлинно профессиональные задачи, имеют принципиальное значение для формирования гибких навыков.

И все же нельзя не заметить и некоторое расхождение в оценке динамики стрессоустойчивости: в рамках нашего исследования был зафиксирован рост показателя на целых 22 %, тогда как в работе Л. З. Гостевой [5] ее значение приводит значение 15 %. Вероятное объяснение подобного отклонения может заключаться в индивидуальных характеристиках нашей методики: в тренинговые программы были целенаправленно включены методики саморегуляции — например дыхательные техники и методы когнитивной переоценки (так называемые работа с мышлением). Возможно именно эти элементы оказали дополнительное позитивное влияние и усилили эффект роста стрессоустойчивости у участников.

Теоретический смысл проведенного исследования заключается в возможности систематизации существующих методов развития *soft skills* с учетом своеобразия сферы услуг, уточнения структуры и критериев оценки надпрофессиональных компетенций, в частности единственного до сих пор источника информации по этой теме, по отношению к студентам учебных направлений «Гостиничное дело» и «Туризм» и выявления устойчивой взаимосвязи уровня развития мягких навыков у студентов и ключевых параметров профессиональной самореализации личности. Практическая ценность работы выражается в нескольких конкретных результатах. Во-первых, выработаны обоснованные рекомендации по внедрению программ развития *soft skills* в учебные планы высших учебных заведений. Во-вторых, выработана действенная методика оценки сформированности коммуникативной компетентности и эмоционального интеллекта у студентов, позволяющая объективно отслеживать прогресс. В-третьих, предложены корпоративные тренинги, способные повысить конкурентоспособность сотрудников в сфере туристической деятельности и гостиничного сервиса. И наконец, сформированы менторские программы, направленные на качественную передачу профессионального опыта и целенаправленное развитие лидерских качеств у молодых специалистов, способствующие их более быстрому профессиональному становлению и успешной самореализации.

Таблица 2

Корреляционный анализ взаимосвязей между показателями *soft skills* и профессиональной самореализации

Пара показателей	Коэффициент корреляции Пирсона (r)	p-значение	Интерпретация силы связи
Эмоциональный интеллект ↔ Карьерный рост	0,62	0,003	Умеренная положительная
Коммуникативная компетентность ↔ Скорость освоения новых задач	0,58	0,007	Умеренная положительная
Стрессоустойчивость ↔ Продуктивность в условиях давления	0,55	0,011	Умеренная положительная
Адаптивность ↔ Гибкость реагирования на изменения	0,71	0,001	Сильная положительная
Межкультурная коммуникация ↔ Эффективность взаимодействия с клиентами	0,49	0,025	Слабая положительная
Общий уровень <i>soft skills</i> ↔ Удовлетворенность карьерой	0,68	0,002	Умеренная положительная

Примечание: все корреляции статистически значимы при $p < 0,05$, $N = 30$.

Таблица 3

Результаты факторного анализа показателей *soft skills*
(метод главных компонент, вращение *Varimax*)

Показатели	Факторы	
	1. Эмоционально-коммуникативный	2. Адаптационно-стрессовый
Эмоциональный интеллект	0,82	0,15
Коммуникативная компетентность	0,78	0,21
Межкультурная коммуникация	0,65	0,3
Стрессоустойчивость	0,2	0,79
Адаптивность	0,35	0,85
Удовлетворенность карьерой	0,4	0,68
Собственное значение фактора	2,45	1,87
Доля объясненной дисперсии, %	40,8	31,2
Кумулятивная дисперсия, %	72,0	—

Примечание: полужирным выделены нагрузки факторов $> 0,50$. Критерий отбора факторов: собственное значение > 1 . Фактор 1 объединяет навыки, связанные с взаимодействием и пониманием эмоций. Фактор 2 отражает способность справляться со стрессом и адаптироваться к изменениям.

Ограничения исследования. В ходе проведения исследования выявлены следующие методологические ограничения, которые необходимо учитывать при интерпретации результатов:

- **Небольшой размер выборки** ($n = 30$ студентов направлений «Гостиничное дело» и «Туризм»). Это снижает статистическую мощность анализа и ограничивает возможность обобщения выводов на другие профессиональные группы и более широкие популяции.

Путь устранения: в будущих исследованиях увеличить выборку до 100—150 участников, включив студентов других специальностей (например, ИТ, медицины, педагогики), чтобы проверить универсальность выявленных закономерностей.

- **Краткосрочность наблюдения** (восемь недель). Полученные данные отражают лишь непосредственный эффект тренинговой программы, без оценки устойчивости результатов в долгосрочной перспективе.

Путь устранения: организовать лонгитюдное исследование с повторными замерами через 6, 12 и 24 месяца после завершения программы. Это позволит отследить динамику развития *soft skills* и их влияние на карьерный рост выпускников.

- **Отсутствие данных об исходном уровне *soft skills* у участников до начала эксперимента.** Невозможность точно оценить индивидуальный прирост навыков и дифференцировать результаты по стартовому уровню.

Путь устранения: на этапе предварительного тестирования фиксировать базовые показатели по каждому компоненту *soft skills* (коммуникативная компетентность, эмоциональный интеллект и т. д.) с помощью стандартизированных методик.

- **Неучет мотивации участников к развитию *soft skills*.** Разная степень вовлеченности студентов могла повлиять на эффективность тренингов, но этот фактор не фиксировался в ходе исследования.

Путь устранения: включить в диагностический комплекс опросник мотивации (например, методику А. А. Реана или модифицированную шкалу академической мотивации) и анализировать результаты с учетом этого параметра.

- **Ограниченная сфера применения результатов** — исследование проводилось на студентах направлений «Гостиничное дело» и «Туризм», где межличностное взаимодействие является ключевым элементом профессиональной деятельности.

Путь устранения: провести аналогичные исследования в других профессиональных сферах (например, в инженерных или ИТ-специальностях), чтобы выявить специфику формирования *soft skills* в разных контекстах.

- **Субъективность оценки некоторых показателей** (например, удовлетворенности карьерой). Использовались самоотчеты участников, что могло привести к искажению данных из-за социальной желательности или когнитивных искажений.

Путь устранения: дополнить субъективные методы объективными показателями: отзывами работодателей о профессиональной адаптации выпускников, данными о трудоустройстве и карьерном продвижении, экспертной оценкой навыков независимыми специалистами.

- **Ограниченный набор методов диагностики.** В исследовании применялись преимущественно опросники и педагогическое наблюдение, что не позволяет полностью охватить многомерность *soft skills*.

Путь устранения: расширить методический инструментарий за счет: проективных методик для оценки эмоционального интеллекта, деловых игр с фиксацией поведенческих индикаторов, цифровых инструментов отслеживания прогресса (например, мобильных приложений для самомониторинга навыков).

Учет данных ограничений в будущих исследованиях позволит повысить надежность и практическую значимость результатов, а также сформировать более точные рекомендации для интеграции программ развития *soft skills* в образовательный процесс и корпоративное обучение.

Практические рекомендации. На основе полученных в ходе исследования результатов сформулированы следующие рекомендации по развитию *soft skills* у студентов направлений «Гостиничное дело» и «Туризм»:

1. Внедрить тренинги общения как основной метод развития коммуникативных навыков — они показали прирост уровня коммуникативной компетентности на +25 % ($p = 0,008$). Рекомендуется проводить занятия 1—2 раза в неделю продолжительностью 90 минут, с включением упражнений на активное слушание, аргументацию и разрешение конфликтов.

2. Регулярно использовать ролевые игры, моделирующие профессиональные ситуации в сфере гостеприимства, — их эффективность подтверждена приростом коммуникативных навыков на +22 %. Рекомендуется разрабатывать сценарии на основе реальных кейсов из гостиничной практики (работа с недовольным гостем, межкультурное взаимодействие, командное решение проблем).

3. Интегрировать кросс-культурные проекты в учебный процесс для развития межкультурной коммуникации (+17,9 %, $p = 0,041$). Конкретные форматы:

- виртуальное взаимодействие с зарубежными партнерами;
- международные дискуссии в смешанных группах;
- разбор кейсов из международной практики индустрии гостеприимства.

4. Реализовать комплексную программу развития эмоционального интеллекта (+24,2 %, $p = 0,012$), включающую:

- тестирование по методике Люсина для диагностики исходного уровня;
- тренинги самосознания и эмпатии;
- упражнения на саморегуляцию в стрессовых ситуациях;
- экспертную оценку по модели Гоулмана с привлечением преподавателей и работодателей.

5. Включить модули по развитию стрессоустойчивости и адаптивности с учетом их ключевой роли в «Адаптационно-стрессовом» факторе (31,2 % дисперсии). Рекомендуемые методы:

- симуляционные упражнения с элементами неопределенности;
- кейсы по быстрому принятию решений в кризисных ситуациях;
- рефлексивные практики после выполнения сложных заданий.

6. Использовать многомерную систему оценки прогресса по всем компонентам *soft skills*, сочетающую:

- самооценку студентов (шкалы коммуникативной компетентности, стрессоустойчивости);
- экспертные оценки преподавателей и работодателей;
- наблюдение за поведением в тренинговых ситуациях;
- замеры динамики по шкалам Лайкерта (с фиксацией прироста показателей).

7. Обеспечить долгосрочное сопровождение развития *soft skills* с повторными замерами через 6 и 12 месяцев после завершения основной программы. Это позволит закрепить результаты и отследить влияние навыков на профессиональную адаптацию (+36,7 %, $p = 0,005$) и удовлетворенность карьерой (+28,1 %, $p = 0,021$).

8. Разработать междисциплинарные модули, объединяющие развитие *soft skills* с профессиональными дисциплинами. Например:

- на занятиях по сервису — отработка коммуникативных техник в моделируемых ситуациях;
- в курсах по управлению — тренинги эмоционального интеллекта и командной работы;
- при изучении международного туризма — кросс-культурные кейсы и дискуссии.

9. Организовать наставничество с привлечением практикующих специалистов индустрии гостеприимства для демонстрации реальных примеров применения *soft skills*. Это усилит связь между развитием гибких навыков и карьерными показателями (корреляция $r = 0,49-0,71$, $p < 0,05$).

10. Создать цифровую платформу для самомониторинга прогресса, включающую:

- личные треки развития по компонентам *soft skills*;
- интерактивные кейсы и симуляции;
- инструменты обратной связи от преподавателей и наставников.

Реализация данных рекомендаций позволит системно развивать *soft skills* у будущих специалистов сферы услуг, обеспечивая их высокую профессиональную адаптивность и карьерную удовлетворенность.

Заключение

В рамках решения задачи 1 — изучения сути и структуры *soft skills* с систематизацией их классификации с учетом особенностей профессиональной деятельности — уточнена структура *soft skills* применительно к сфере услуг (направление «Гостиничное дело» и «Туризм»). В ходе работы выде-

лены приоритетные компетенции: коммуникативная компетентность, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, адаптивность и межкультурная коммуникация. Факторный анализ подтвердил двухкомпонентную модель *soft skills* для данной сферы. Первый компонент — «Эмоционально-коммуникативный» фактор — объясняет 40,8 % дисперсии и включает эмоциональный интеллект, коммуникативную компетентность и межкультурную коммуникацию. Вторым компонентом — «Адаптационно-стрессовый» фактор — охватывает 31,2 % дисперсии и объединяет стрессоустойчивость, адаптивность и удовлетворенность карьерой.

При решении задачи 2 — изучения формирования коммуникативной компетенции у студентов-старшекурсников и выявления наиболее эффективных методов ее развития — установлено, что наилучшие результаты дают тренинги общения, повышающие уровень коммуникативной компетентности на 25 %, и ролевые игры, моделирующие профессиональные ситуации, которые обеспечивают прирост на 22 %. В целом динамика прироста коммуникативной компетентности составила +29 % — с $3,1 \pm 0,4$ до $4,0 \pm 0,5$ балла по шкале Лайкерта ($p = 0,008$), что подтверждает высокую эффективность примененных подходов.

В ходе выполнения задачи 3 — определения оптимальных направлений формирования межкультурной коммуникации в условиях глобализации профессиональной сферы — разработана и апробирована программа кросс-культурных проектов. Она включала виртуальное взаимодействие с зарубежными партнерами, кейс-методы на основе реальных ситуаций из индустрии гостеприимства и дискуссии в международных группах. Реализация программы позволила повысить показатели межкультурной коммуникации на 17,9 % — с $2,8 \pm 0,5$ до $3,3 \pm 0,6$ балла ($p = 0,041$). Участники отметили расширение понимания культурных различий и улучшение навыков взаимодействия с представителями других культур.

По результатам решения задачи 4 — разработки научно обоснованной концепции развития эмоционального интеллекта как базы эффективной профессиональной деятельности — создана комплексная методика оценки и развития эмоционального интеллекта. Методика объединяет тестирование по методике Люсина, экспертную оценку по модели Гоулмана (с привлечением преподавателей и работодателей) и педагогическое наблюдение за поведением в тренинговых ситуациях. Внедрение программы привело к росту уровня эмоционального интеллекта на 24,2 % — с $3,3 \pm 0,6$ до $4,1 \pm 0,5$ балла ($p = 0,012$). Наибольший прогресс зафиксирован в сферах самосознания, эмпатии и саморегуляции.

При выполнении задачи 5 — оценки комплексного влияния *soft skills* на профессиональную адаптацию, карьерный рост и удовлетворенность карьерой — подтверждена значимая взаимосвязь между развитием *soft skills* и показателями профессиональной самореализации. Профессиональная адаптивность возросла на 36,7 % — с $3,0 \pm 0,8$ до $4,1 \pm 0,7$ балла ($p = 0,005$), что проявилось в ускорении освоения новых задач и гибкости реагирования на изменения. Удовлетворенность карьерой увеличилась на 28,1 % — с $3,2 \pm 0,9$ до $4,1 \pm 0,8$ балла ($p = 0,021$), что отражает рост уверенности студентов в профессиональных перспективах. Корреляционный анализ выявил умеренные и сильные связи между *soft skills* и карьерными показателями: коэффициенты корреляции составили $r = 0,49-0,71$ при $p < 0,05$.

Таким образом, гипотеза исследования подтверждена: систематическое развитие *soft skills* способствует повышению профессиональной адаптации и карьерной удовлетворенности у будущих специалистов сферы услуг.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Lambert D. C. soft skills don't have to be hard: Embedding soft skills instruction in Moroccan secondary schools // *Journal of Educational Research and Practice*. 2023. Vol. 13. Iss. 1. Pp. 379—396. DOI: 10.5590/JERAP.2023.13.1.25.
2. Сас К. П. Развитие информационных навыков у студентов как способ формирования soft skills будущих специалистов // *Физико-математическое образование: цели, достижения и перспективы* : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Минск : БГПУ, 2022. С. 330—334.
3. Marchenko Y. SOFT SKILLS TRAJECTORY. Why educators need soft skills? // *Pedagogical Dialogue*. 2024. No. 2(48). Pp. 56—67. DOI: 10.62670/2308-7668.2024.48.2.005.
4. Бычкова Е. Ю., Трубникова Н. И. Развитие soft skills как тренд современного образования // *Развитие личности в образовательном пространстве* : материалы XX Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. Бийск : Алт. гос. гуманитар.-пед. ун-т им. В. М. Шукшина, 2022. С. 148—151.
5. Гостева Л. З. Развитость soft skills у преподавателей как одно из условий реализации инклюзивной практики // *Педагогический журнал*. 2023. Т. 13. № 12А. С. 321—326.
6. Голованова А. Л., Вержбицкая П. И. soft skills будущих педагогов // *Национальные тенденции в современном образовании* : II Всерос. науч.-практ. конф. : сб. ст. Омск : Изд-во ОмГА, 2020. С. 89—93.
7. Развитие гибких навыков у старшеклассников как возможность реализации современных образовательных требований / А. Е. Мухаметкаиров, А. А. Кудышева, З. К. Кулшарипова и др. // *Вестник Карагандинского университета. Серия «Педагогика»*. 2023. № 1(109). С. 108—116. (На англ. яз.)
8. Бадов В. Д. Развитие «мягких» навыков (soft skills) в рамках преподавания информатики // *Организационно-методические аспекты повышения качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программам высшего и среднего профессионального образования* : сб. ст. VII Всерос. (нац.) науч.-метод. конф. Пенза : ПГАУ, 2025. С. 9—12.
9. Шкутина Л. А., Исхаббаева Т. Г., Карманова Ж. А., Данек Я. Необходимость формирования «hard skills» и «soft skills» у будущих педагогов в условиях цифровизации образования // *Вестник Карагандинского университета. Серия «Педагогика»*. 2022. № 4(108). С. 7—13. (На англ. яз.)
10. Сутеева М. А., Тилеужанова Р. А., Тайманова З. Б. Развитие гибких навыков (soft skills) студентов в процессе обучения: практические подходы и методы // *3i: Intellect, Idea, Innovation — интеллект, идея, инновация*. 2024. № 4. С. 285—292. DOI: 10.52269/22266070_2024_4_285.
11. Джуева Л. А. Soft skills (Мягкие навыки): значение для современного специалиста и проблемы формирования // *Наука сегодня: глобальные вызовы, пути развития* : материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф. Рязань : Концепция, 2023. С. 40—42.
12. Бреднева Н. А. Развитие soft-skills («мягких» навыков) у студентов в ходе проектного обучения // *Вопросы гуманитарных наук*. 2024. № 5(134). С. 19—21.
13. Widad A., Abdellah G. Reflecting on soft skills development sessions: Utilizing reflective journaling to enhance nursing students' soft skills // *Teaching and Learning in Nursing*. 2024. Vol. 19. Iss. 2. Pp. e344—e349. DOI: 10.1016/j.teln.2023.12.012.
14. Жукова Ж. С., Тыгер Л. М. Научно-исследовательская деятельность — направление формирования soft skills // *Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета*. 2024. Т. 24. № 6. С. 165—169. DOI: 10.36979/1694-500X-2024-24-6-165-169.
15. Полякова А. Д. Онлайн-обучение как способ получения soft skills // *Глобальные и локальные тренды в управлении, экономике, юриспруденции* : материалы XIX Междунар. науч.-практ. конф. Воронеж : НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2022. Т. 1. С. 423—427.
16. Котелевцев Н. А. Воспитательные возможности развивающей социальной среды в контексте развития soft skills // *Развитие субъектов образовательного процесса в современных условиях* : материалы Междунар. науч.-практ. конф. : памяти проф. И. Ф. Бережной посвящается. Воронеж : Издат. дом ВГУ, 2020. С. 129—132.
17. Егорова А. С. Развитие навыков soft skills у молодых педагогов // *Наука и творчество в атомном городе — 2025* : материалы XVIII Всерос. науч.-практ. конф. для школьников и студентов. Екатеринбург : УрГПУ, 2025. С. 110—114.

REFERENCES

1. Lambert D. C. Soft skills don't have to be hard: Embedding soft skills instruction in Moroccan secondary schools. *Journal of Educational Research and Practice*. 2023;13(1):379—396. DOI: 10.5590/JERAP.2023.13.1.25.
2. Sas K. P. Developing students' information soft skills as a way to form soft skills in future specialists. *Fiziko-matematicheskoe obrazovanie: tseli, dostizheniya i perspektivy = Physics and mathematics education: goals, achievements and prospects*. Proceedings of the International scientific and practical conference. Minsk, Belarusian State Pedagogical University publ., 2022:330—334. (In Russ.)
3. Marchenko Y. SOFT SKILLS TRAJECTORY. Why educators need soft skills?. *Pedagogical Dialogue*. 2024;2(48):56—67. DOI: 10.62670/2308-7668.2024.48.2.005.
4. Bychkova E. Yu., Trubnikova N. I. Development of soft skills as a trend in modern education. *Razvitie lichnosti v obrazovatel'nom prostranstve = Personal development in the educational space. Proceedings of the 20th All-Russian scientific and practical conference with international participation*. Biysk, V. M. Shukshin Altai State Humanitarian and Pedagogical University publ., 2022:148—151. (In Russ.)
5. Gosteva L. Z. The development of soft skills among teachers as one of the conditions for the implementation of inclusive practice. *Pedagogicheskii zhurnal = Pedagogical journal*. 2023;13(12A):321—326. (In Russ.)

6. Golovanova A. L., Verzhbitskaya P. I. Soft skills of future teachers. *Natsional`nye tendentsii v sovremennom obrazovanii = National trends in modern education. II All-Russian scientific and practical conference. Collection of articles*. Omsk, Omsk Humanitarian Academy publ., 2020:89—93. (In Russ.)
7. Mukhametkairov A. E., Kudysheva A. A., Kulsharipova Z. K. et al. Development of soft skills of high school students as an opportunity to implement the requirements of modern education. *Қарағанды университетінің хабаршысы. Pedagogika seriyasy = Bulletin of the Karaganda University. Pedagogy Series*. 2023;1(109):108—116.
8. Badov V. D. Development of soft skills (soft skills) [sic!] in the field of computer science teaching. *Organizatsionno-metodicheskie aspekty povysheniya kachestva obrazovatel`noi deyatel`nosti i podgotovki obuchayushchikhsya po programmam vysshego i srednego professional`nogo obrazovaniya = Organisational and methodological aspects of improving the quality of educational activities and student training in higher and secondary vocational education programmes. Proceedings of the 7th All-Russian (National) scientific and methodological conference*. Penza, Penza State Agrarian University publ., 2025:9—12. (In Russ.)
9. Shkutina L. A., Iskhakbayeva T. G., Karmanova Zh. A., Danek Ja. The need to form “hard skills” and “soft skills” for future pedagogues in the context of digitalisation of education. *Қарағанды университетінің хабаршысы. Pedagogika seriyasy = Bulletin of the Karaganda University. Pedagogy Series*. 2022;4(108):7—13.
10. Suteyeva M.A., Tileuzhanova R.A., Taimanova Z.B. Development of students’ soft skills during the learning process: practical approaches and methods. *3i: intellect, idea, innovation — intellekt, ideya, innovatsiya*. 2024;4:285—292. (In Russ.) DOI: 10.52269/22266070_2024_4_285.
11. Dzhueva L. A. Soft skills: meaning for a modern specialist and problems of formation. *Nauka segodnya: global`nye vyzovy, puti razvitiya = Science today: global challenges, ways of development. Materials of the XIV All-Russian scientific and practical conference*. Ryazan, Kontseptsiya, 2023:40—42. (In Russ.)
12. Bredneva N. A. The development of soft-skills in students during project training. *Voprosy gumanitarnykh nauk*. 2024;5(134):19—21. (In Russ.)
13. Widad A., Abdellah G. Reflecting on soft skills development sessions: Utilizing reflective journaling to enhance nursing students’ soft skills. *Teaching and Learning in Nursing*. 2024;19(2):e344—e349. DOI: 10.1016/j.teln.2023.12.012.
14. Zhukova Zh. S., Tyger L. M. Research activity is the direction of the formation of soft skills. *Vestnik Kyrgyzsko-Rossiiskogo Slavyanskogo universiteta*. 2024;24(6):165—169. (In Russ.) DOI: 10.36979/1694-500X-2024-24-6-165-169.
15. Polyakova A. D. Online learning as a way to obtain soft skills. *Global`nye i lokal`nye trendy v upravlenii, ekonomike, yurisprudentsii = Global and local trends in management, economics, and law. Proceedings of the 19th International scientific and practical conference*. Voronezh, NAUKA YuNIPRESS, 2022;1:423—427. (In Russ.)
16. Kotelevtsev N. A. Educational opportunities of a developing social environment in the context of soft skills development. *Razvitie subyektov obrazovatel`nogo protsessa v sovremennykh usloviyakh = Development of educational process participants in modern conditions. Proceedings of the International scientific and practical conference. Dedicated to Professor I. F. Berezhnaya*. Voronezh, Voronezh State University publ., 2020:129—132. (In Russ.)
17. Egorova A. S. Developing soft skills in young teachers. *Nauka i tvorchestvo v atomnom gorode — 2025 = Science and creativity in the atomic city — 2025. Proceedings of the 18th All-Russian scientific and practical conference for schoolchildren and students*. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University publ., 2025:110—114. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 15.02.2026; одобрена после рецензирования 26.03.2026; принята к публикации 30.03.2026.
The article was submitted 15.02.2026; approved after reviewing 26.03.2026; accepted for publication 30.03.2026.