

СОФТ КЎНИКМАЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ

Каримова Н.У. - ЎзДЖТУ таянч докторанти
Ўзбекистон, Тошкент

Аннотация: Мақолада олий таълим тизимида софт кўникмаларни такомиллаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари ҳақида сўз юритилади. Муаллиф софт кўникма тушунчасига берилган турли таъриф ва изоҳлардан келиб чиққан ҳолда кўникмаларга тегишли умумий хусусиятларни тавсифлайди. Мақолада софт кўникмаларнинг иш фаолиятидаги аҳамияти ёритилиб, шу вақтга қадар яратилган халқаро таксономиялар киёсий таҳлил қилинади.

Калит сўзлар: софт кўникмалар, олий таълим тизими, карьера, шахслараро кўникмалар, хард кўникмалар, касбий ривожланиш.

Каримова Н.У. - Докторант (PhD), УзГУМЯ.
Ўзбекистон, Ташкент

Аннотация: В статье рассматривается специфика совершенствования soft skills в системе высшего образования. Автор описывает общие характеристики навыка на основе различных определений и интерпретаций, данных понятию soft skill. В статье подчеркивается важность навыков soft skills для содержания эффективности профессиональной деятельности и дается сравнительный анализ международных таксономий, созданных к настоящему времени.

Ключевые слова: soft skills, система высшего образования, карьера, межличностные навыки, hard skills, профессиональное развитие.

Karimova N.U. – UzSWLU PhD student
Uzbekistan, Tashkent

Abstract: The article discusses the specifics of improving soft skills in higher education system. The author describes the general characteristics of soft skill based on various definitions and interpretations given to the concept of soft skill. The article highlights the importance of soft skills for effective work performance and provides a comparative analysis of international taxonomies created so far.

Keywords: soft skills, higher education system, career, interpersonal skills, hard skills, professional development.

Кириш. Софт кўникма атамасининг пайдо бўлиши АҚШ ҳарбий кучларининг 1970-йилларидаги фаолияти билан боғлиқ бўлишига қарамасдан, унинг расман илмий адабиётларда қўлланилиши ўтган асрнинг 90-йилларига бориб тақалади. Атама дастлаб Америкалик ва Германиялик бошқарув соҳасидаги мутахассисларнинг ишларида қўлланилган бўлса, кейинчалик у бизнес ва таълим соҳасидаги тадқиқотчиларнинг илмий ишларида ҳам ўз аксини топа бошлади.

Бугунга келиб ХХІ аср мутахассиси учун муҳим дея эътироф қилинаётган кўникмаларни номлаш билан бирга унга ягона таърифни бериш масаласида ҳам жаҳон илм-фанида яхлит хулосага келинмаганлигини олимлар ва турли халқаро ташкилотлар томонидан атамага турли-туман таъриф ва изоҳлар берилишида кўришимиз мумкин.

Асосий қисм. Атамаларнинг мавзуси ва мазмунида умумий жиҳатлар кўзга ташлансада, атаманинг универсал умум қабул қилинган таърифи ҳанузгача мавжуд эмас. Халқаро УНИСЕФ ташкилоти тушунчанинг стандарт таърифга эга эмаслигининг асосий сабаби сифатида унинг турли-туман билим ва кўникмаларни ўз ичига олувчи мослашувчан, эгилувчан хусусиятини келтиради[21, б.5] (1-жадвалга қаранг).

1-жадвал

Софт кўникма атамасига хориж ва МДХ давлатлари олимлари ва ташкилотлар томонидан берилган таъриф ва изоҳлар

Муаллиф ва ташкилотлар	Берилган таъриф ва изоҳлар
Коллинс инглиз тили луғати[2.б.183]	Олинган билимларга боғлиқ бўлмаган муайян иш шакллари учун исталган фазилатлар бўлиб, ақл-идрок, одамлар билан муомила қилиш қобилияти ва ижобий эгилувчан муносабат

Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти [24.6.9]	Инсонларни кундалик ҳаётнинг муаммо ва талабларини ҳал этишга имкон берувчи мослашувчан ва ижобий хулқ-атвор қобилияти
Жаҳон банки [23.6.34]	Кундалик ҳаётнинг талабларини самарали қондиришга имкон берувчи ижтимоий ва хулқ-атвор кўникмаларининг жамланмаси
УНИСЕФ [21.6.8]	Контекстуал ва универсал қўлланилувчи билим, кадрият, муносабат ва кўникмаларнинг бир-бирига ўзаро боғланган ва кесишган ҳолда қўлланилиши
П.Мосс ва С.Тиллй [15.6.21]	Расмий ва техник билимидан фаркли бўлган инсоннинг шахсиятига, муносабатига, хулқ-атворида тегишли бўлган кўникма, қобилият ва хислатлар
Ж.Хекман ва Т.Каутз [10.6.452]	Меҳнат бозорида, таълим тизимида ва бошқа кўплаб соҳаларда кадрланадиган шахсий хусусиятлар, мақсадлар, рағбат ва имтиёзлар бўлиб, улар мулоҳазалар, тушунчалар, хусусиятлар ва амалиёт аралашмасидир
Э.Листиани [14.6.38]	Академик бўлмаган компетенциялар, карьерада ва жамият ҳаётида муваффақиятга эришишда шахснинг капитали
АҚШ меҳнат вазирлиги	Шахснинг ижтимоий кўникма ва характер каби табиий хусусиятларини ифодаловчи хатти-ҳаракатлар йиғиндиси
С.Гриси [7.6.20]	Шахснинг ролидан ажралиб турадиган, касбнинг қатъий талабларидан четга чиқадиган йўналишда ишлайдиган кўникмалар
ЮНЕСКО [20.6.13]	Инсоннинг бошқалар билан муносиб тарзда ўзаро муносабатга киришишига, ўзини ҳиссий жиҳатдан бошқаришига, фаол, хавфсиз, самарали ҳаёт учун қарор ва танловлар қабул қилишига имкон берувчи шахсий, шахслараро, когнитив ва психосоциал кўникмалар
Д.Татаурщикова [19.6.2]	Иш самарадорлигини ва бошқа одамлар билан ўзаро муносабатларни яхшилашга ёрдам берадиган кўшма кўникмалар ва шахсий фазилатлар
В. Шипилов [26. 6.15]	Кўплаб ҳаётий вазиятларда қўл келувчи ижтимоий-психологик кўникмалар
О.Л. Чуланова [11. 6.19]	Ишнинг муваффақиятли бажарилиши учун зарур бўлган шахснинг турли соҳадаги билим, малака, кўникма ва мотивацион хусусиятлар жамланмасининг ижтимоий-меҳнат хусусиятлари
В. Давидова [4. 6.5]	Шахснинг ўз касбий фаолиятини янада ривожлантириш учун фойдаланучи кўшимча таълим ва ҳаётий тажрибаси давомида эгаллаган кўникмалари

Берилган таъриф ва изоҳларнинг барчаси софт кўникмаларнинг муайян хусусиятларини қисман акс эттиришига қарамадан уларни таҳлил қилиш орқали софт кўникмалар қаерда қўлланилади, қандай вазифаларни бажаради, қандай хусусиятга эга ва нимада намоён бўлади саволларига жавоб топиш мумкин. Шу нуқтаи назардан, таърифларнинг ҳар бирини мазкур саволлардан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилдик ва софт кўникмаларнинг мазмун моҳияти ва унга хос умумий хусусиятларни аниқлаб олдик (2-жадвалга қаранг):

2-жадвал.

Софт кўникмаларнинг умумий хусусиятлари

Қаерда қўлланилади	Қандай вазифаларни бажаради	Қандай хусусиятга эга	Нимада намоён бўлади
--------------------	-----------------------------	-----------------------	----------------------

• Универсал • Ҳаётӣй вазиятларда • Мехнат бозорида • Таълим тизимида • Шахсий ҳаётда.	• Ишнинг муваффақиятли/самарал и бажарилиши; • Кундалик ҳаётнинг муаммо ва талабларининг ҳал этилиши/қондирилиши; • Бошқалар билан муносиб тарзда ўзаро муносабатга киришиш; • Одамлар билан муомила қилиш; • Ўзини ҳиссий жиҳатдан бошқариши; • Касбий фаолиятни янада ривожлантириш.	• Контекстуал • Академик бўлмаган • Ижтимоий • Психологик • Ўзаро боғланган • Мослашувчан • Эгилувчан • Хулқ-атворга хос • Шахсий	• Кўникмалар • Хусусиятлар • Фазилатлар • Қобилият • Хислатлар • Муносабат • Амалиёт • Хатти-ҳаракатлар.
---	---	---	---

Софт кўникмаларга таъриф бериш билан боғлиқ қийинчиликлар таърифларнинг вазиятга боғлиқ равишда ўзгариши билан ҳам боғлиқлик касб этади. Бу шуни англатадики, бирон касб соҳаси учун софт сифатида қаралувчи кўникма бошқа фаолият соҳаси учун ҳард яъни касбий кўникма ролида бўлиши мумкин. Масалан, архитектор учун шахслараро самарали мулоқот ўрната олиш касбидан ташқари бўлган яъни софт кўникма сифатида қаралса, сотувчи учун мазкур кўникма ҳард яъни касбий лаёқат кўникмаси ҳисобланади.

Юқорида келтирилган таърифлардан келиб чиққан ҳолда шуни таъкидлаш жоизки, софт кўникмалар шахснинг касб соҳасидан қатъий назар унинг ривожланиши, ижтимоий фаоллиги, шахсий ҳаёт ва профессионал муваффақияти учун зарур бўлган ички ва шахслараро кўникмалардир, яъни касбий кўникмаларнинг қўлланилиш доираси фақат маълум фаолият соҳаси билан чекланса, софт кўникмалар шахснинг кундалик турмуш тарзидан тортиб ҳаёт фаолиятининг барча соҳаларида муҳим ўрин тутаети.

2013-йилда Google компанияси Project Oxygen номини олган тадқиқотни амалга оширади. Тадқиқот жараёнида 1998-йилдан буён ўз ҳодимларини ёллаш, ишдан бўшатиш ва мартаба поғонасидан кўтарилиш тўғрисидаги маълумотларни ўрганиб чиқиб компаниядаги топ менежерларнинг муваффақиятини белгилайдиган энг муҳим саккизта фазилатларнинг еттитаси софт кўникмалар деган хулосага келаети[17. б.24]. Ушбу кўникмалар мулоқот қилиш, ўзгаларни тинглаб тушиниш, фикрларини англаш, ҳамкасбларни қўллаб-қувватлаш, муаммоларни ҳал қилиш, таҳлилий ва танқидий фикрлаш кўникмаларини ўз ичига олади.

2017-йилда компания томонидан ўтказилган яна бир лойиҳа – Аристотел ҳам борадаги хулосаларни, яъни ҳаттоки юқори технологиялар соҳасида софт кўникмаларнинг муҳим аҳамиятга эга эканлигини тасдиқлади. Тадқиқотчилар шуни аниқладики, компаниядаги энг муҳим ва самарали ғояларни ҳар доим ҳам энг малакали деб таърифлаб бўлмайдиган ҳодимлардан ташкил топган жамоалар ҳосил қилади. Лойиҳа компаниянинг энг яхши жамоалари тенглик, ўз ҳамкасблари ғояларига қизиқиш, ҳиссий ақл, ҳамдардлик каби бир қатор софт кўникмаларга эга эканлигини намоиш этди. Бу ҳамкасбларга нисбатан ҳайрихоҳ муносабат, психологик босимнинг йўқлиги билан ифодаланади. Тадқиқотнинг хулосасига кўра, муваффақиятга эришиш учун жамоанинг ҳар бир аъзоси фикрларини ифода этишда ва ҳаттоки, хато қилганда ҳам ўзига бўлган ишончни ҳис қилиши, ўзининг жамоадосларни томонидан эшитилишини билиши жуда муҳим.

ОТМ битирувчилари учун жамоада ишлаш, муаммоларни ҳал қилиш, мулоқот, танқидий фикрлаш каби кўникмаларнинг аҳамиятини Гарвард университети мутахассиси Маргарет Эндрюс ҳам юқори баҳолайди ва хулосаларини бир қатор тадқиқот натижалари

билан далиллади (Bloomberg research, The Graduate Management Admission Council research, the Association of MBAs/AMBA's Employers Forum 2014) [1].

Софт кўникмаларни ривожлантириш зарурияти фақатгина иш берувчиларнинг талаби билан белгиланмайди. 2015-йилда Иқтисодий ривожланиш ва Ҳамкорлик халқаро ташкилоти томонидан олиб борилган “Ижтимоий тараққиёт кўникмалари. Ҳиссий ва ижтимоий кўникмаларнинг ўрни” номли тадқиқот натижалари эълон қилинди. Бунда экспертлар томонидан қилинган асосий хулосалардан бири шу бўлдики, ҳаётда муваффақият қозониш, XXI аср муаммоларини самарали енгилуш учун бугунги ёш авлодга қўйилган мақсадларга эришиш, бошқалар билан самарали ҳамкорлик қилиш, ҳиссиётларни бошқариш кабиларни ўз ичига олувчи когнитив, ҳиссий ва ижтимоий кўникмаларнинг мувозанатли тўплами зарур. Муаллифлар софт кўникмаларни индивидуал қобилият сифатида талқин қилиб унинг қуйидаги хусусиятларини ажратиш кўрсатишади:

- Фикрлаш, ҳис-туйғулар ва хулқ атворнинг барқарор шаклларида намоён бўлади;
- Расмий ва норасмий таълим амалиётлари натижасида ривожланади;
- Инсоннинг ҳаёти давомида ижтимоий-иқтисодий натижаларининг ҳаракатлантирувчиси бўлиб хизмат қилади.

Тадқиқот муаллифлари шунингдек, тушунчанинг латент яъни яширин табиатига – шахснинг контент ва вазиятга бўлган муносабати моделларида ўзини намоён қилишига эътибор қаратишади. Тадқиқотдан олинган натижалардан шу нарса хулоса қилиндики, мазкур кўникмалар атроф-муҳит ва мақсадли чоралар натижасида такомиллаштирилиб борилиши мумкин ва уларни эгаллаш ҳард кўникмаларни эгаллашдек муҳим аҳамиятга эга [18. б.11].

Софт кўникмаларни тадқиқ этиш у билан ёнма-ён айна пайтда зид маънода қўлланилувчи ҳард кўникмалар (hard skills)дан фарқлаб олишни талаб этади. Баъзи тадқиқотчилар софт кўникмаларни кенг қўлланилиш доираси, рақобатда устунликни таъминловчи, руҳий зукколикни ўз ичига олувчи хусусияти билан ҳард кўникмалардан фарқлайдилар. С.Дипа ва М.Сез эса софт кўникмаларни ташкилотнинг ҳар бир даражасида зарур бўлган, шахсий ва ташкилий муваффақиятни белгиловчи кўникмалар, ҳард кўникмаларни эса техник компетенция ва махсус касбий соҳага оид билимларнинг қўлланилиши сифатида баҳолайдилар [3. б.9]. Ҳисобчи учун молиявий ҳисоботларни ёзиш ва таҳлил қилиш, дастур муҳандиси учун код ёзиш, дастурий тилни изоҳлаш, ўқитувчи учун дарсни методик ташкиллаштириш, дарс режасини тузиш ҳард кўникмалар ҳисобланади.

Таълимда софт кўникмаларни ривожлантириб бориш ҳард кўникмаларни ривожлантиришдек муҳим эканлиги ўз исботини топгани ҳолда, фанда мазкур кўникмаларнинг ривожланганлик даражасини намоиш этиш ва назорат қилиш, баҳолаш ҳард кўникмаларга қараганда мураккаб характерга эга эканлиги эътироф қилиб келинади. Зеро, софт кўникмаларни эгаллаганлик шахснинг турли хулқ-атвор моделларидан фойдалана олиши, умумий ва шахсий манфаатларини тушуна олиши, приоритетларни тўғри қўйган ҳолда тўғри танлов қабул қила олиши кабиларда намоён бўлади. Рус олими И. Канардов икки турдаги кўникмаларнинг фарқли хусусиятларини етита мезон асосида ажратиш беради.

3-жадвал

Ҳард ва софт кўникмаларнинг қиёсий хусусиятлари (И.Канардов талқинида [13. б. 7])

<i>Ҳард кўникмалар</i>	<i>Софт кўникмалар</i>
Компетентлик	Компетенциялар
Тажриба	Қадриятлар
Техник билимлар/малака	Ҳаракатга тегишли хулқ-атвор модели
Қисқа муддатли истикболга эга	Узоқ муддатли истикболга эга
Тез ривожланиш хусусиятига эга	Секин ривожланиш хусусиятига эга

Кам ҳаракат билан кафолатланган натижа (мотивация, ўқиш каби асосий тамойилларга бўйсунган ҳолда)	Кўп ҳаракат билан талаб қилинган даражани эгаллаш кафолатланмаган (шахс структурасига чуқур интеграция билан)
Амалда тескари ривожланишга мойил эмас	Ўзига хос шароитларда тескари ривожланишга мойил

4-жадвал

Халқаро ташкилотлар ва олимлар томонидан тавсия этилган софт кўникмалар қилипи

Халқаро ташкилот ва олимлар	Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти	Бутунжаҳон Иқтисодийт	Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти	УНЕСКО	Деллоит (2014)	М. Роублэз [16.6.18]	Модес	АТC21S [8. 6. 84]	С.Гейтс ва сафдошлари [6. 84]	Е.Амико ва Равош	Софт кўникмалар
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Мулоқот кўникмаси
		*	*				*	*			Ўз-ўзини ривожлантириш
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Танқидий фикрлаш
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Ижодий фикрлаш
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Жамоада/ҳамкорликда ишлаш
		*	*		*		*			*	Бошқарувчанлик
	*		*				*			*	Низоларни ҳал қилиш
	*	*					*			*	Стрессни бошқариш
				*				*			Ҳамдардлик
		*			*	*	*			*	Мослашувчанлик
	*		*	*			*	*		*	Қарор қабул қилиш
			*				*	*			Ахборотни бошқариш
		*					*				Таҳлилий фикрлаш
			*			*	*				Касбий этика
			*			*	*	*			Масъулият
						*	*		*		Хушмуомилалик
						*			*		Ижобий муносабат
						*					Профессионализм
	*	*					*	*			Ташаббускорлик
				*				*	*		Ўз-ўзини англаш
		*		*				*			Муаммоларни ечиш
			*			*					Вақтни бошқариш

Шубҳасиз, қолипларда келтирилган кўникмаларнинг барчаси муайян фаолият соҳаси билан чегараланмаган ва мутахассис касбий ўсишининг барча босқичларида бирдек аҳамият касб этади. Мазкур кўникмаларнинг ҳар бири шахснинг ақлий ривожланиш кўрсаткичи ва билим савиясидан алоҳида бўлган кўникмаларни ўз ичига олади ва ўз-ўзидан уларни ривожлантириб бориш ҳам ўзига хос махсус тайёргарлик ва ёндашувни талаб қилади. Софт кўникмалар кўплаб олимлар таъкидланганидек, касбий яни ҳард кўникмалардан максимал фойдаланиш имкониятини юзага чиқаради. Гарчи жадвалдан ўрин олган қолипларнинг барчаси халқаро миқёсидаги тадқиқот ва изланишларнинг махсули бўлишига қарамасдан уларнинг ҳар бири ўзига хос муштарак ва фарқли жиҳатларга эга эканлигини кўрамыз. Маълум кўникмаларнинг қатор қолипларда такрорланиб, баъзи кўникмаларнинг фақатгина бир ёки икки қолиплардагина келиши тадқиқотларнинг барчаси софт кўникмаларнинг яхлит, замон талабларига энг муносиб варианты яратишда ўзига хос ҳисса қўшишидан дарак беради. Бу ўринда мулоқот, жамоада/ҳамқоликда ишлаш, танқидий фикрлаш, ижодий фикрлаш кўникмаларининг келтирилган барча қолипларнинг таркибида келганлигини таъкидлаб ўтиш лозим. Бундан софт кўникмаларнинг қатор илмий методик манбаларда 4С кўникмалари (инглиз тилида 4C skills) яъни инглиз тилида *communication, collaboration, critical thinking* ва *creative thinking*ни ифодаловчи кўникмалар тарзида келиши ўзига хос асосларга эга эканлиги маълум бўлади. Жумладан, Мельбурн Университети профессори, АТС21С тадқиқот лойиҳасининг асосчиси П. Гриффин ҳам айнан мазкур кўникмаларни ҳар қандай давлатдаги ҳар бир мутахассис учун зарур бўлган кўникмалар сифатида келтиради [8. б. 31].

Хулоса. Бизнинг фикримизча, софт кўникмаларнинг кесишувчи, касблараро йўналишда ишловчи хусусиятига қарамасдан унинг ягона, барча соҳалар учун бирдек долзарб таксономиясини тузиш мумкин эмас. Сабаби, маълум касб доираси учун муҳим бўлган софт кўникмалар бошқа соҳага тўлалигича мос келмаслиги мумкин. Шу сабабдан, мазкур кўникмалар таълимида талабаларнинг бевосита бўлажак касб соҳасидан ва унинг талабларидан келиб чиққан ҳолда ёндашиш мақсадга мувофиқ.

Яна шуни хулоса қилиб айтишимиз мумкинки, юқорида келтириб ўтилган ва бугунга қадар ишлаб чиқилган софт кўникмалар қолипининг ҳеч бири барқарор эмас. Соҳаларнинг ривожланиб бориши, коммуникация технологияларининг тараққий этиши мутахассисларга қўйиладиган талабларнинг ҳам доимий равишда ўзгариб боришини тақозо этади. Шундай экан вақт ўтиши билан софт кўникмалар қаторига янги кўникмаларнинг қўшилиши, баъзиларининг эса аҳамиятини йўқотиши табиий жараёндир. Таълим тизимининг вазифаси эса замон талабларидан келиб чиққан ҳолда бўлажак мутахассисларни энг зарур кўникма ва малакалар билан қуроллантириш, ўз касбий соҳаларида самарали фаолият олиб боришга тайёрлашдир.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Andrews Margaret. What skills do employers want most? // University World News. 19 June 2015 Issue No. 372. URL: <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20150616130747880>
2. Collins English Dictionary. "Definition of Soft Skills'." Soft Skills Definition and Meaning, HarperCollins Publishers, 1979, www.collinsdictionary.com/us/dictionary/english/softskills.
3. Deepa, S., & Seth, M. (2013). Do soft skills matter? – Implications for educators based on recruiters' perspective. IUP Journal of Soft Skills, 7(1), 7-20.
4. Давидова, В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills>
5. Elena Dall'Amico, Simonetta Verona. (2015). Cross-country survey on soft skills required by companies to medium/high skilled migrants. Methodological approach for a common framework of Soft Skills at work. Valorize high skilled migrants. 16-19.

6. Gates, S., Lippman, L., Shadowen, N., Burke, H., Diener, O., and Malkin, M. (2016). Key Soft Skills for Cross-Sectoral Youth Outcomes. Washington, DC: USAID's YouthPower: Implementation, YouthPower Action.
7. Grisi, C. (2014). Soft Skills: a close link between enterprises and ethics. Speech at "Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification", workshop in Bertinoro, FC, Italy. November 2014.
8. Griffin, P., Care, E. & McGaw, B. (2012). The Changing Role of Education and Schools. In P. Griffin, E. Care, & B. McGaw (Eds), Assessment and Teaching of 21st Century Skills. London: Springer.
9. Haselberger D., Oberhuemer P., Pérez E., Cinque M. e Capasso D. (2012). Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions. ModEe project: Lifelong Learning Programme.
10. Heckman J. and Kautz T., "Hard Evidence on Soft Skills," *Labour Economics* 19, n° 4 (2013): 452.
11. Ивонина А.И., Чуланова О.Л. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». – 2017. – Т. 9. – № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>
12. Katerina Ananiadou and Magdalena Claro, "21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries", OECD Education Working Papers, 41 (2009).
13. Kanardov I. Soft skills i Hard skills — v chem raznitsa? [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://www.znai.su/statya/soft-skills-i-nard-skills-%E2%80%93-vchem-raznica/>
14. Lystiani, Endang.(2011).Pengembangan Softskill Mahasiswa Calon Guru Melalui Perkuliahan di Jurusan Pendidikan Matematika. Prosiding Seminar Nasional Penelitian, Pendidikan dan Penerapan MIPA, Fakultas MIPA, Universitas Negeri Yogyakarta, 14 Mei 2011.
15. Moss, P. I., & Tilly, C. (2001). Stories employers tell: Race, skill, and hiring in America. New York: Russell Sage Foundation.
16. Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. doi:10.1177/1080569912460400
17. Strauss Valerie. The suprising thing Google learned about its employees and what it means for today's students. URL: <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20>
18. Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills OECD (2015), Skills Studies, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>
19. Тараурищикова Д. Soft skills. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/>
20. UNESCO and the Indian National Commission for Co-operation with UNESCO (2001) Life Skills in Non-formal Education.
21. UNICEF; Global Evaluation of Life Skills Education Programs- pdf (2012)
22. WHO. (1999) Partners in Life Skills Education. http://www.who.int/mental_health/media/en/30.pdf
23. World Bank (2013) – Adolescent Girls Initiative (Learning from practice series - June 2013)http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/1323447_AGI_LearningFromPracticeSeries.pdf
24. WHO (World Health Organization), Life Skills Education in Schools. Skills for Life, 1 (Genève: WHO, 1993).

25. World Economic Forum 2020. Kate Whiting,
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>
26. Шипилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития. URL:
https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml