

5. *Popova V., Klimova O. V.* Violence in the family as a social problem // Actual issues of law, economics and management. Penza : Nauka i prosveshchenie, 2019. P. 36–40.

6. *Gulevich D. A., Klimova O. V.* Violence in the family as one of the problems of modern Russia // Innovative development of modern legal science. Khabarovsk : Pacific State University, 2018. P. 171–178.

7. *Zhilyaeva S. K., Krasova A. A.* Problematic issues of family and domestic violence against women and children // Bulletin of the Belgorod Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after I. D. Putilin. 2019. No. 2. P. 30–33.

8. *Adushkina K. V.* Psychological violence in family relations // Problems of modern pedagogical education. 2017. No. 54–5. P. 245–251.

9. *Abbasi P.* Prevalence and features of family and domestic violence in modern Iranian society // Sociological Almanac. 2018. P. 188–197.

10. *Kostrova Yu. A.* Resources of social work in ensuring the social safety of school-age children // Social processes of modern Russia / under the general editorship of prof. Z. Kh. Saralievа : in 2 vols. Nizhny Novgorod : Publishing House of NISOC, 2020. Vol. 2. P. 579–581.

**Э. А. Хуснулина,**

*студент,*

*e-mail: khusnulina97@mail.ru*

*Научный руководитель: Н. Г. Супрун, канд. филос. наук, доцент,*

*e-mail: suprunelli@yandex.ru*

*Институт гуманитарного образования,*

*Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова,*

*Магнитогорск*

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ SOFT-SKILLS В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются причины возникновения навыков soft-skills, а также их характеристика. Определяются критерии получаемой информации на основе отбора предоставляемых сведений. Разгра-

ничиваются понятия навыков hard-skills и soft-skills, а также определено их ключевое воздействие на социальную сферу. Разработаны «тренер-вопросы», которые помогут молодым специалистам качественно пройти собеседование с потенциальным работодателем и предложены мобильные приложения для работы над собой.

**Ключевые слова:** социальная сфера, soft skills, навыки, тренировка навыков.

**E. A. Khusnullina,**

*student,*

*e-mail: khusnullina97@mail.ru*

*Supervisor: N. G. Suprun, Candidate of Philosophy, Associate Professor,*

*e-mail: suprunnelli@yandex.ru*

*Institute of Humanitarian Education,*

*Magnitogorsk State Technical University named after G. I. Nosov,*

*Magnitogorsk*

## **FEATURES OF SOFT-SKILLS FORMATION IN THE SOCIAL SPHERE**

**Abstract.** In this article, the reasons for the emergence of soft-skills skills, as well as their characteristics. The information provided is determined based on the selection of information. The concepts of hard-skills and soft-skills are distinguished, and their impact on the social sphere is determined. "Trainer-questions" have been developed that will help young professionals to pass an interview with a potential employer of high quality, and mobile applications have been proposed to work on themselves.

**Keywords:** social sphere, soft skills, skills, skills training.

Формирование социального пространства образует собой сложную личностную структуру, которую необходимо видоизменять на каждом периоде жизненного пути, и в современном динамическом обществе человеку свойственно принимать на себя множество социальных ролей: быть квалифицированным специалистом, прилежным студентом или же ответственным родителем. Для каждой социальной роли существуют свои квалиметрические подходы,

которые позволяют оценить степень исполнения функциональных обязанностей.

В социальной сфере квалиметрия рассматривается в синтезе теорий, определяющих систематизированную закономерность принципов и требований как основы качества, учитывающих исторические аспекты. Для каждого развивающегося государства свойственна инновационная направленность, которая влияет на процесс развития отдельно взятого гражданина [1].

Еще в начале XXI века считалось, что для благосостояния страны необходимо создать «образованное» государство, в котором будут работать по большей части квалифицированные специалисты. Молодые люди поступали в высшие учебные заведения, осваивали определенные курсы подготовки, но после выпуска, несмотря на высокий уровень теоретических знаний, было затруднительно найти подходящую работу в соответствии со своим образованием.

Это было связано с тем, что навыки и компетенции, которыми обладает любой специалист, принято делить на две категории: *hard-skills* и *soft-skills*. В начале XXI века ценились профессиональные навыки *hard-skills*, которые характеризуются определенными знаниями, инструкциями, и качество обучения можно проверить с помощью экзамена, теста или опроса [2]. Но с каждым годом работодатели все чаще обращают внимание на *soft-skills*, которым раньше не уделяли должного внимания. Универсальные компетенции, личные навыки взаимодействия, коммуникации, работа в команде — это и есть *soft-skills*. Другими словами, это те навыки, которые человек не может получить в специальном учебном заведении, а развивает на протяжении всей жизни. В настоящее время создаются тренинговые центры, где можно улучшить определенный навык и пройти необходимые для специалиста курсы [3, с. 157].

Основные причины востребованности навыков *soft-skills* [4]:

- 1) отсутствие гибкости и адаптации специалиста в новых условиях труда;
- 2) нехватка личностных ресурсов для образования бесконфликтного коллектива;
- 3) возникновение автоматизации и развитие современных технологий;

- 4) внедрение проектной составляющей на рынке труда;
- 5) привлечение замотивированного персонала для эффективной производительности.

Задумываясь о собственном саморазвитии, зачастую получаем необходимую информацию из разных источников, включая глобальную сеть Internet, но и здесь должен происходить тщательный отбор предоставляемых сведений. И для этого следует учесть несколько критериев получаемой информации:

- 1) актуальность — в текущий момент данная информация является важной;

- 2) системность — взаимосвязанные элементы и понятия, позволяющие сформировать четкую и логическую структуру информации;

- 3) объективность — информация является независимой от субъективной позиции отдельно взятого человека;

- 4) адекватность — полученная информация соответствует реальному образу, процессу и явлению.

Для социальной сферы ключевым моментом является подготовка конкурентоспособного населения в организации социально-трудовой деятельности государства. Учреждения социального обеспечения, образовательные и воспитательные организации, культурные элементы социальной сферы нацелены на создание программ по формированию необходимых навыков для будущих специалистов. Это способствует профессиональному развитию человека, его подготовке к динамически изменяющимся условиям жизни, а также к выработке мотивационного потенциала у молодого поколения. Основной категорией населения для переработки информации выступают студенты высших учебных заведений. Поэтому данные организации нацелены на разработку новых проектов, программ, которые будут способствовать улучшению человеческих ресурсов [5].

Директор специализированного центра занятости «Моя карьера» выделяет 3 самых востребованных soft-skills:

- 1) коммуникативный навык — умение налаживать отношения с окружающими, выстраивать долговременные партнерские отношения и умение договариваться;

2) способность адаптироваться — умение приспосабливаться к трансформирующемуся обществу;

3) эмоциональный интеллект — умение распознавать эмоции собеседника, а также способность управлять собственными эмоциями.

Для будущих специалистов важно развивать навыки soft-skills даже перед собеседованием с работодателем. Ответственный кандидат изучит необходимую информацию о потенциальном месте работы, выявит тонкости, а также предположительно сформирует важные вопросы, которые необходимо задать работодателю. Следует учитывать, что и кандидату поступит ряд задач личного и общего характера. В табл. 1 перечислены «тренер-вопросы», которые помогут молодым специалистам на собеседовании.

Таблица 1

**«Тренер-вопросы» для собеседования**

Навыки soft-skills	Тренировка навыков
1. Коммуникация	А) Как можно справиться с сердитым оппонентом? Б) Вы предпочитаете общаться лично, по телефону или по электронной почте? Почему? В) Приведите пример, когда Вам наилучшим образом пришлось задействовать свои коммуникативные навыки
2. Командообразование	А) Важны ли для Вас командные мероприятия? Почему? Б) Ваши действия, когда Вы узнаете, что коллега должным образом не выполняет свои трудовые обязанности? В) Как развить командный дух в коллективе?
3. Гибкость	А) Готовы ли Вы изменить свое привычное расписание, если произойдет что-то незапланированное? Б) Какие у Вас планы на будущее? В) Каким Вы видите себя через 5–10 лет?

Навыки soft-skills	Тренировка навыков
4. Креативность	<p>А) Если бы Ваша жизнь была фильмом, как бы она называлась?</p> <p>Б) Есть ли в Вашей практике пример, когда Вы смогли вдохновить человека? И наоборот, смогли ли вдохновить Вас?</p> <p>В) Как Вы считаете, лучше сделать идеально, но с опозданием или же вовремя, но неплохо?</p>
5. Мотивация	<p>А) Почему Вы находитесь в поиске работы?</p> <p>Б) Какие вакансии на данный момент Вы еще рассматриваете?</p> <p>В) Чего Вы планируете достичь в первые шесть месяцев работы?</p>
6. Стрессоустойчивость	<p>А) Как Вы справляетесь со стрессом?</p> <p>Б) Расскажите о наиболее стрессовом событии. Как Вы с ним справились?</p> <p>В) Какие ситуации вызывают у Вас напряжение?</p>
7. Принятие решений	<p>А) Нравится ли Вам брать ответственность за принятие решений или же Вы бы предпочли оставить это кому-то другому?</p> <p>Б) Ваши действия, если принятое Вами решение было неудачным?</p> <p>В) Приведите пример, когда Вам довелось принять трудное решение.</p>

Soft-skills, или по-другому «гибкие навыки», можно сформировать и самостоятельно на основе изучения различной литературы, обучающих видео, а также с помощью специально разработанных мобильных приложений:

1) “Notion” — помогает систематизировать личное время с помощью заметок, таблиц и списков дел. Данное приложение можно адаптировать под себя и создать личный рабочий график.

2) “Class Timetable” — специально разработанное приложение для учащихся, целью которого является организация учебного процесса. Данное приложение позволяет определить количество

дисциплин, выставить определенные напоминания и в целом прокачать навык самоорганизации.

3) «Полная Эврика» — приложение для развития логики и сообразительности.

4) «Replika» — на основе технологий искусственного интеллекта создается виртуальный персонаж. Доступен круглые сутки, оказывает эмоциональную поддержку пользователю. Приложение работает на английском языке.

5) «PicsArt» — позволяет раскрывать свои навыки и потенциал в дизайне, помогает получить новый опыт в сфере SMM.

Таким образом, развитие soft-skills определяется индивидуальной заинтересованностью каждого человека, и только от него зависит развитие личных качеств, которые помогут в дальнейшем усовершенствовать свой карьерный потенциал и быть конкурентоспособным на рынке труда.

### Литература

1. *Абашкина О.* Soft skills: ключ к карьере. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> (дата обращения: 21.03.2021).

2. *Шипилов В.* Перечень навыков soft-skills и способы их развития. URL: [https://www.cfn.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfn.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) (дата обращения: 21.03.2021).

3. *Кларин М. В.* Инновационные модели обучения. Исследование мирового опыта : монография. М. : Луч, 2016. 640 с.

4. *Гайдученко Е., Марушев А.* Эмоциональный интеллект. URL: <https://l-a-b-a.com/lecture/show/99> (дата обращения: 21.03.2021).

5. *Кочергина Н.* Планирование развития по компетенциям. Развиваемые и неразвиваемые компетенции. URL: [www.trainings.ru](http://www.trainings.ru) (дата обращения: 21.03.2021).

### References

1. *Abashkina O.* Soft skills: the key to a career. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> (date of access: 21.03.2021).

2. *Shipilov V.* List of soft-skills and ways of their development. URL: [https://www.cfn.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfn.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) (date of access: 21.03.2021).

3. *Klarin M. V.* Innovative models of training. Research of the world experience : monograph. M. : Luch, 2016. 640 p.

4. *Gaiduchenko E., Marushev A.* Emotional intelligence. URL: <https://l-a-b-a.com/lecture/show/99> (date of access: 21.03.2021).

5. *Kochergina N.* Development planning by competencies. Developed and undeveloped competencies. URL: [www.trainings.ru](http://www.trainings.ru) (date of access: 21.03.2021).

**Ю. А. Швецов,**

*студент кафедры истории России,  
Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,  
Екатеринбург  
e-mail: schwetsov.yury@yandex.ru*

## **ИЗУЧЕНИЕ САМОЗАНЯТОСТИ СРЕДИ ОБУЧАЮЩИХСЯ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ: ИДЕИ, МЕТОДЫ И СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ НА ПРАКТИКЕ**

**Аннотация.** В работе проводится исследование феномена самозанятости среди обучающихся российских вузов. Автором доказывается слабая изученность представленного вопроса и необходимости его активного изучения с целью принятия дополнительных мер в этой области органами власти. В ходе исследования было проведено небольшое социологическое исследование для подтверждения возможности осуществления представленного в тексте проекта масштабного социологического исследования в российских вузах.

**Ключевые слова:** самозанятость, самозанятые граждане, вуз, студент, социологическое исследование.