

Трансформация требований к профессиональной подготовке сотрудников в эпоху цифровизации: приоритет гибких навыков

Transforming Employee Training Requirements in the Era of Digitalization: the Priority of Flexible Skills

Получено: 09.11.2024 / Одобрено: 15.11.2024 / Опубликовано: 25.12.2024

Живаева К.И.

Магистрант, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управлений им. К.Г. Разумовского», Россия, 109004, г. Москва, Земляной Вал, д. 73,

Положенцева И.В.

Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управлений им. К.Г. Разумовского», Россия, 109004, г. Москва, Земляной Вал, д. 73, e-mail: vipperh@yandex.ru

Zhivaeva K.I.

Master's Degree Student, Moscow State University of Technology and Management (the First Cossack University), 73, Zemlyanoy Val, Moscow, 109004, Russia

Polozhentseva I.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Moscow State University of Technology and Management (the First Cossack University), 73, Zemlyanoy Val, Moscow, 109004, Russia, e-mail: vipperh@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу навыков, на которые работодатели обращают пристальное внимание при найме сотрудников в настоящее время. В статье приводятся результаты исследования требований к вакансиям бизнес-тренеров и менеджеров, которые занимаются обучением и развитием компетенций сотрудников, на примере крупных и средних российских и международных компаний, работающих на российском рынке. В ходе анализа выявлено особое внимание работодателей к функциональным обязанностям таких специалистов, которым теперь, помимо развития базовых профессиональных компетенций персонала, таких как продажи, переговоры, управление проектами, знание продукта, управленческая эффективность и т.д., необходимо также развивать навыки *soft skills* у сотрудников разного уровня и сферы деятельности. Результаты проведенного исследования можно использовать при разработке и реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, направленных на профессиональную подготовку сотрудников для современного рынка труда.

Ключевые слова: профессиональные навыки, навыки будущего, *soft skills*, мягкие навыки, работодатели.

Актуальность проведенного исследования обусловлена изменением требований работодателей к компетенциям своих сотрудников и растущей значимостью *soft skills* на современном рынке труда, что, в свою очередь, должно найти отражение в разработке и реализации программ профессиональной подготовки.

Проблема профессиональной подготовки видится в том, что традиционно в системе профессионального образования приоритетное внимание уделялось формированию собственно профессиональных компетенций, связанных с выполнением тех или иных трудовых функций и действий, тому, что

Abstract. The article is devoted to the analysis of skills that employers pay close attention to when hiring employees at the present time. The article presents the results of a study of the requirements for vacancies of business coaches and managers who are engaged in training and developing employee competencies, using the example of large and medium-sized Russian and international companies operating in the Russian market. The analysis revealed the special attention of employers to the functional responsibilities of such specialists, who now, in addition to developing basic professional competencies of personnel such as sales, negotiations, project management, product knowledge, managerial efficiency, etc., also need to develop soft skills among employees of different levels and fields of activity. The results of the conducted research can be used in the development and implementation of additional professional educational programs aimed at professional training of employees for the modern labor market.

Keywords: professional skills, future skills, soft skills, hard skills, employers.

в настоящее время принято называть «твёрдыми навыками», или *hard skills*, в то время как в современной системе профессионального взаимодействия всё большее значение приобретают личностные качества сотрудника — «мягкие навыки», или *soft skills*, способствующие эффективности профессиональной деятельности.

Методика исследования. При подготовке статьи проводился анализ статистических источников и научной литературы по теме исследования, а также дополнительных профессиональных образовательных программ, реализуемых в системе подготовки сотрудников российских компаний.

Результаты исследования

На Всемирном экономическом форуме в 2023 г. в Давосе был представлен список навыков, необходимых человеку будущего. По мнению экспертов, в ближайшие годы миллионы рабочих мест будут ликвидированы в результате серьезной трансформации рабочих мест, ведущей к значительным изменениям на рынке труда [1]. Однако это не будет означать сокращения спроса на рынке труда, появятся новые вакансии, которые будут требовать специфических знаний и навыков [2].

Какие же навыки помогут работнику сохранить и/или приобрести конкурентоспособность на рынке труда в будущем?

Некоторые навыки актуальны уже сейчас, некоторые будут востребованы в ближайшие годы. В отчете «Будущее рабочих мест» (*Future of Jobs Report*) [8], основанном на результате опроса 803 компаний из 27 отраслей в 45 странах мира, были определены 10 самых важных профессиональных навыков. Эти навыки, так называемые *soft skills* (мягкие навыки), в первую очередь отражают личные качества человека [6–7]. По мнению экспертов, они способствуют успешной самореализации в жизни:

- 1) творческое мышление;
- 2) аналитическое мышление;
- 3) устойчивость и гибкость;
- 4) мотивация;
- 5) любознательность и обучение на протяжении всей жизни;
- 6) технологическая грамотность;
- 7) надежность и внимание к деталям;
- 8) эмпатия и активное слушание;
- 9) лидерство и социальное влияние;
- 10) контроль качества.

Отметим, что в условиях растущей автоматизации всего и вся на первый план выходит творческое мышление, вытесняя аналитическое. Многие компании отмечают, что математические навыки становятся всё менее значимыми [3].

Что же означают эти навыки будущего?

Творческое мышление позволяет генерировать новые идеи, находить нестандартные решения проблем и проявлять творческий подход к работе. Творческое мышление помогает сотруднику рассматривать ситуацию с разных сторон, выявлять связи, иногда неожиданные, между явлениями. Это очень важно, для того чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, улучшая результаты своей профессиональной деятельности.

Аналитическое мышление — способность оценивать информацию, выявлять закономерности, про-

гнозировать результаты деятельности и предлагать взвешенные решения. Аналитическое мышление позволяет сотрудникам не только эффективно решать текущие задачи, но и предвосхищать возможные проблемы, а также оценивать и предотвращать риски.

Устойчивость и гибкость — умение справляться со стрессом, невзгодами и переменами, а также способность быстро восстанавливаться после неудач является важным качеством сотрудника в современном мире. В условиях стремительно меняющегося бизнес-мира способность сотрудников адаптироваться к новым обстоятельствам и оперативно реагировать на изменения становится всё более значимой и актуальной.

Мотивация — «Я просто проработаю 15 (20, 30) лет, а потом выйду на пенсию» — такая профессиональная позиция уже не актуальна. В настоящее время ценятся сотрудники, которые нацелены на достижение личных результатов, что также приносит пользу компании.

Любознательность и обучение на протяжении всей жизни — освоение нового и совершенствование в своей области — это необходимый навык для успешных людей. Важно следить за профессиональными трендами и уметь внедрять их в свою работу.

Технологическая грамотность — учёные Карл Фрей и Майкл Осборн пришли к выводу, что алгоритмы могут заменить 57% профессий. В условиях такой высокой конкуренции человеку необходимо понимать, как развиваются технологии, и находить ниши, где востребован человеческий интеллект.

Надежность и внимание к деталям — это умение сосредотачиваться на нюансах и мелких аспектах при выполнении задач, что обеспечивает точность и аккуратность. Этот навык способствует повышению производительности и эффективности, а также снижает количество ошибок, что делает его особенно ценным для работодателей.

Эмпатия и активное слушание (эмоциональный интеллект) — суть заключается в умении распознавать и осознавать как свои, так и чужие эмоции. Эти навыки помогают строить крепкие и доверительные отношения между коллегами, клиентами и руководством. Понимание эмоционального состояния другой стороны позволяет находить компромиссы и избегать эскалации напряженности.

Лидерство и социальное влияние — способность эффективно распределять обязанности между сотрудниками, чтобы они могли проявлять свои лучшие качества, а также умение выявлять сильные стороны людей и способствовать их развитию — это те навыки, в которых человек превосходит машину.

Кроме того, важно уметь разрешать конфликты и находить компромиссы.

Контроль качества — регулярный контроль помогает минимизировать количество ошибок, что ведет к снижению затрат на исправление и улучшает общую эффективность работы, а также способствует формированию культуры ответственности среди сотрудников.

Интересно, что в последнее время в Европе и США наблюдается растущее внимание к исследованиям в области методов и способов выявления *soft skills* у кандидатов при трудоустройстве и влияния *soft skills* на эффективность работы сотрудника. Например, исследования, проведенные Гарвардским университетом, Фондом Карнеги и Стенфордским исследовательским центром, показали, что вклад *hard skills* в профессиональный успех составляет лишь 15%, тогда как *soft skills* определяют оставшиеся 85% [9].

Что же такое *hard skills* и *soft skills* и почему к ним в последнее время такое активное внимание? Эта терминология появилась по аналогии с английскими терминами *hardware* (компьютерное оборудование) и *software* (программное обеспечение). На первый взгляд, компьютер представляет собой материальный объект, который можно потрогать. Однако важнейшее значение имеет программное обеспечение, без которого устройство не сможет функционировать. Ровно как и наоборот: самое совершенное программное обеспечение бесполезно без материальной оболочки. То же самое можно сказать и о навыках. Для успешной деятельности, казалось бы, необходим определенный набор универсальных и узкопрофессиональных компетенций, которые специалисты называют «твёрдыми». Однако зачастую высоких зарплат и карьерного роста достигают не самые выдающиеся профессионалы в своей области, а те, у кого в высокой степени развиты «мягкие» навыки.

Так, часто ребенок-отличник не может найти общий язык со своими сверстниками — это яркий пример сильных *hard*-навыков и слабых *soft*-навыков. В итоге «ребенка-ботаника» не любят в его ближайшем окружении, и он становится изгоем, которому во взрослой жизни крайне сложно реализовать себя. Существуют и обратные примеры, когда троекщик становится лидером в школе, душой компании в университете и успешным топ-менеджером с выдающейся карьерой. Это случайность? Вряд ли. Даже если ребенок «родился с серебряной ложкой во рту», никто не может гарантировать, что он достигнет успеха в жизни.

Некоторое время назад трудно было себе представить, что программист, умеющий выстраивать

отношения с людьми, будет цениться больше, чем тот, кто отлично знает код, но совершенно нелюдим. А классические художники будут отвоевывать свое место в цифровом пространстве. Мир действительно очень сильно меняется, и те базовые навыки, которые были нужны в прошлом, в настоящее время уже недостаточны для многих специалистов [4]. *Soft skills* — это компетенции будущего, и из двух технических специалистов, работающих над одним проектом, более востребованным будет тот, кто сможет наладить контакт с командой и развивать свои социальные навыки, в отличие от своих менее общительных коллег.

В компании, где работает автор, для адаптации новых сотрудников ежемесячно проводится *Welcome*-обучение, в котором представители разных департаментов в течение нескольких дней рассказывают о продукте и о важных бизнес-процессах компании. И среди множества тем, касающихся продуктов, обязательным является тренинг по публичным выступлениям. Компания работает в сложной электротехнической отрасли, однако умение представить коллегам свой проект, выступить на отчетном собрании или круглом столе для партнеров является обязательным для всех сотрудников, будь то инженер технической поддержки или секретарь.

И в настоящее время все больше крупных российских компаний уделяют внимание развитию *soft skills*. Причем как у руководителей, так и у рядовых сотрудников. Компании даже нанимают для этого отдельного специалиста: бизнес-тренера или менеджера по обучению и развитию персонала. Анализ требований к вакансиям таких специалистов, проведенный в октябре 2024 г. на основании данных сайта *HeadHunter* — крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента, показал, что в рабочие обязанности бизнес-тренера или менеджера по обучению и развитию персонала все чаще включены пункты по развитию *soft skills*.

Таблица 1

Список требований к вакансиям, в которых включены *soft skills*

№	Название компании	Сфера деятельности	Требования к вакансии
1	Корпоративная академия Росатома	Часть образовательной экосистемы госкорпорации «Росатом»	Проведение программ по направлениям <i>soft skills</i> : управленческие навыки, переговоры, публичные выступления, эмоциональный интеллект, работа со стрессом, креативное и дизайн-мышление, влияние и обратная связь и т.д. (очный и дистанционный формат)

Продолжение табл. 1

№	Название компании	Сфера деятельности	Требования к вакансии
2	Корпоративный университет РЖД	Центр внутреннего консалтинга в области управления кадровым потенциалом и инновационный центр бизнес-образования руководителей компаний «Российские железные дороги».	Проведение программ обучения (по готовому материалу) для руководителей подразделений Холдинга РЖД по направлениям развития управлеченческих компетенций, soft-навыков
3	Ростелеком	Российская телекоммуникационная компания, 90 000 сотрудников	Проведение практикумов по актуальным темам: ключевые навыки руководителя, управление изменениями в современном мире, развитие команд, дизайн-мышление, фасилитация в работе руководителя
4	Wildberries	Российский маркетплейс	Разработка и внедрение образовательных программ в соответствии стратегическим целям компании с акцентом на обучение сотрудников поддержки и развитию soft skills
5	Билайн	Крупнейшая телекоммуникационная компания	Организация и проведение оценки сотрудников разного уровня и ролей под запрос развития (soft skills)
6	МТС	Крупнейший оператор мобильной связи в России	Разработка мероприятий по улучшению эффективности продаж и soft skills
7	Правительство Москвы	Орган государственной власти, возглавляющий систему органов исполнительной власти города Москвы	Ведение проектов по организации длительных и коротких образовательных и информационных мероприятий, направленных на развитие hard и soft skills
8	ГКУ Центр занятости населения города Москвы	Крупнейший государственный кадровый оператор по подбору работы	Обучающие мероприятия по эффективному трудуоустройству и soft skills для различных категорий граждан через проведение тренингов, вебинаров и модульного обучения в смешанном формате
9	Росгосстрах	Страховая компания, 50 000 сотрудников	Обучение команд практикам Agile
10	АльфаСтрахование	Крупнейшая частная страховая компания России и технологический лидер отрасли	Разработка и реализация программ обучения, направленных на развитие сотрудников, включая soft skills, а также участие в прототипировании уникальных форматов обучения
11	ВСК	Одна из системообразующих российских страховых компаний	Проведение тренингов по продажам и soft skills в очном и онлайн форматах. Обучение разной целевой аудитории: штатных сотрудников САО «ВСК» — основной персонал, руководителей начального и среднего звена

Продолжение табл. 1

№	Название компании	Сфера деятельности	Требования к вакансии
12	Россельхозбанк	Универсальный коммерческий банк со 100 % государственным участием	Построение системы обучения и развития soft skills всех категорий персонала, в том числе для руководителей
13	Комус	Лидер российского рынка канцелярских и офисных товаров	Координатор по организации оценки, тестирования, мониторинга и других видов анализа и контроля профессионального уровня производственного персонала дивизиона (Hard & Soft, Power skills)
14	ТМХ интеллектуальные системы	Группа технологических компаний Трансмашхолдинга, разработка и внедрение инноваций в управлении движением рельсового транспорта в России и СНГ	Организация и проведение тренингов для руководителей среднего звена по темам управлеченческих навыков и soft skills
15	Стомед	Многопрофильный медицинский центр	Разработка и проведение корпоративных программ обучения (создание курсов, регулярное проведение тренингов soft skills в клинике, пост-тренинговое сопровождение)
16	Лига цифровой экономики	Группа компаний в сфере информационных технологий. Более 6000 сотрудников	Проведение тренингов soft skills
17	Ventra HR	HR-холдинг с 15 000 сотрудниками на проектах	Разработка методологии и ведение проекты по наставничеству, экспертному сообществу soft skills
18	ITMS	Один из лидеров рынка табачной и никотинодержащей продукции, 2500 сотрудников.	Обучение сотрудников разного уровня hard + soft skills
19	Банк ДОМ.РФ	Государственный банк, входит в группу компаний ДОМ.РФ	Индивидуальный коучинг сотрудников (hard и soft skills)
20	Группа компаний CMM Investment Consulting Group	Международная девелоперская компания, работает в сфере инвестиций, продажи и покупки недвижимости	Организация и проведение интервью, оценка профессиональных компетенций и личных качеств кандидатов (soft skills/hard skills)
21	БЮРО 1440	Исследовательский центр по созданию низкоорбитальной спутниковой группировки с глобальным покрытием и надежным сервисом широкополосной передачи данных	Разработка и проведение тренингов по soft skills для сотрудников (очно и онлайн)
22	LikeAvto	Крупнейший поставщик авто из Японии, Южной Кореи и Китая	Проведение тренингов по hard и soft skills

Продолжение табл. 1

№	Название компании	Сфера деятельности	Требования к вакансии
23	CARCADE	Автолизинг, входит в ГК «Газпромбанк Лизинг»	Организация и проведение внутреннего обучения сотрудников и руководителей Бэк-офиса (очно и дистанционно) по <i>soft skills</i> и управленческим навыкам
24	Генпро	Проектировщик современных жилых комплексов, туристических, промышленных и инфраструктурных объектов	Разработка методических материалов по обучению <i>soft skills</i> (переговоры, деловая переписка, тайм-менеджмент)
25	Фабрика дверей Zadoor	Крупнейшее в России предприятие по производству дверей и погонажных изделий	Разработка, организация, планирование и проведение обучающих мероприятий (продукт, продажи, <i>soft skills</i> и др.)
26	Публично-правовая компания «Единый заказчик»	Госзаказчик по обеспечению строительства объектов гражданского направления	Разработка и проведение обучающих мероприятий по <i>soft skills</i> для руководителей и сотрудников разного уровня (тренинги, бизнес-симуляции, вебинары, семинары)
27	Группа компаний ВИК	Крупнейшая в России — производство и продажа ветеринарных препаратов и кормовых добавок	Разработка и адаптация обучающих программ и тренингов в сфере продаж (B2B), а также программ для развития <i>soft skills</i>
28	Мой офис	Крупнейший разработчик <i>IT</i> -решений для общения и работы с документами	Самостоятельная разработка и проведение учебных мероприятий для руководителей и сотрудников (<i>soft skills</i> , <i>managements skills</i>) очно и онлайн; проведение командных и стратегических сессий; организация внутреннего обучения от сотрудников (<i>hard skills</i>); построение системных процессов внутри компании по данным направлениям; анализ эффективности обучения и повышение результативности команды <i>T&D</i>
29	OPEN Group	Ведущее трейд-маркетинговое агентство	Принципы работы с презентацией/разработка тренингов <i>hard/soft skills</i> ; проведение аудиторных и онлайн тренингов, вебинаров <i>hard/soft skills</i>
30	Binnopharm Group	Крупнейший производитель лекарственных препаратов в России, современный биофармацевтический комплекс	Проведение обучающих мероприятий <i>soft skills</i> (тренинг (оф- и онлайн-форматы), вебинары, тесты и т.д.)
31	Major Logistics	Первый в России 4PL-оператор — услуги логистики на территории РФ и стран СНГ	Ведение учебных проектов по общекорпоративным темам и темам личной эффективности (<i>soft skills</i>)

Окончание табл. 1

№	Название компании	Сфера деятельности	Требования к вакансии
32	Major Cargo Service	Транспортно-логистическая компания, один из крупнейших грузо-перевозчиков на рынке России	Ведение учебных проектов по общекорпоративным темам и темам личной эффективности (<i>soft skills</i>)

Обсуждение результатов

Анализируя данные, представленные в табл. 1, можно заметить, что, помимо непосредственной реализации образовательных программ по направлениям *soft skills*, от специалистов по обучению требуется также оценка профессиональных компетенций, разработка методических материалов и адаптация существующего обучения под развитие мягких навыков [5].

Растущая тенденция включения требований по оценке и развитию мягких навыков в обязанности сотрудников, занимающихся обучением персонала, подчеркивает серьезный подход компаний к данному вопросу. Это свидетельствует о том, что организации осознают важность *soft skills* для повышения эффективности работы компании.

В современных условиях выбор крупными работодателями сотрудников с более развитыми мягкими навыками будет только расти, и остальным компаниям придется учитывать требования рынка и адаптировать свои стратегии подбора кадров, чтобы оставаться конкурентоспособными и привлекать талантливых специалистов.

Заключение

Подводя итоги, можно сказать, что *soft skills* становятся все более важными в современном мире труда. Работодатели ценят эти навыки, поскольку они способствуют эффективному взаимодействию в команде, улучшению коммуникации и повышению общей производительности. Компетенции, такие как эмоциональный интеллект, умение работать в команде, критическое мышление и адаптивность, открывают двери к новым возможностям и карьерному росту. В условиях быстро меняющегося рынка труда наличие развитых мягких навыков становится не просто преимуществом, а необходимостью для успешной профессиональной деятельности. Инвестирование в развитие этих навыков — это инвестиция в будущее, как для сотрудников, так и для организаций в целом.

Литература

1. 10 главных навыков будущего по версии Всемирного экономического форума [Электронный ресурс]. — URL: <https://incrussia.ru/news/10-navykov-budushhego> (дата обращения: 20.10.2024).
2. Логунова Н.Е. Мотивация персонала к непрерывному профессиональному образованию как фактор успеха компаний [Текст] / Н.Е. Логунова, Р.С. Рабаданова // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. — 2023. — Т. 12. — № 3. — С. 86–92. — DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-3-86-92.
3. Махмудова М.М. Трансформация системы образования как драйвер цифровизации национальной экономики [Текст] / М.М. Махмудова // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. — 2023. — Т. 12. — № 1. — С. 13–18. — DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-1-13-18.
4. Тверской А.С. Проблемы поведения личности в информационной образовательной среде [Текст] / А.С. Тверской // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. — 2023. — Т. 12, № 1, pp. 39–43. DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-1-39-43
5. Положенцева И.В. Диагностика сформированности компетенций у обучающихся в системе дистанционного образования [Текст] / И.В. Положенцева // Мир науки. — 2015. — № 4. — С. 9.
6. Что такое soft skills и как развитие мягких навыков влияет на карьеру [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.calltouch.ru/blog/soft-skills-chto-eto-takoe-i-kak-razvitiye-myagkih-navykov-vliyaet-na-kareru> (дата обращения: 21.10.2024).
7. Что такое soft skills и как их развивать [Электронный ресурс]. — URL: <https://trends.rbc.ru/trends/amp/news/5e90743f9a7947ca3bbb6523> (дата обращения: 27.10.2024).
8. Future of Jobs Report 2023 / Insight report, May 2023 / World Economic Forum. 2023, pp. 5–6. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
9. Mann C.R. (Charles Riborg) A study of engineering education: prepared for the Joint committee on engineering education of the national engineering societies. New York, 1918.

References

1. 10 glavnyh navykov budushchego po versii Vsemirnogo ekonomicheskogo foruma. URL: <https://incrussia.ru/news/10-navykov-budushhego> (accessed: 20.10.2024).
2. Logunova N.E. Motivaciya personala k nepreryvnому professional'nomu obrazovaniyu kak faktor uspekha kompanii / N.E. Logunova, R.S. Rabadanova // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya i tekhnologii. 2023, vol. 12, no. 3, pp. 86–92. DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-3-86-92
3. Mahmudova M. M. Transformaciya sistemy obrazovaniya kak drajver cifrovizacii nacional'noj ekonomiki / M.M. Mahmudova // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Social'no-gumanitarnye issledovaniya i tekhnologii. 2023, vol. 12, no. 1, pp. 13–18. DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-1-13-18
4. Tverskoj A.S. Problemy povedeniya lichnosti v informatsionnoj obrazovatel'noj srede / A.S. Tverskoj // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya i tekhnologii. 2023, vol. 12, no. 1, pp. 39–43. DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-1-39-43
5. Polozhentseva I.V. Diagnostika sformirovannosti kompetentsij u obuchayushchihsya v sisteme distantsionnogo obrazovaniya // Mir nauki. 2015, no. 4, p. 9.
6. Chto takoe soft skills i kak razvitiye myagkih navykov vliyaet na kar'jeru. URL: <https://www.calltouch.ru/blog/soft-skills-chto-eto-takoe-i-kak-razvitiye-myagkih-navykov-vliyaet-na-kareru> (accessed: 21.10.2024).
7. Chto takoe soft skills i kak ih razvivat' / Polnyj gid. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/amp/news/5e90743f9a7947ca3bbb6523> (accessed: 27.10.2024).
8. Future of Jobs Report 2023 / Insight report, May 2023 / World Economic Forum. 2023, pp. 5–6. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
9. Mann C. R. (Charles Riborg) A study of engineering education: prepared for the Joint committee on engineering education of the national engineering societies. New York. 1918.