

ВІДМІННОСТІ HARD-SKILLS ТА SOFT-SKILLS КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ

Попадич Богдан Тарасович,

аспірант кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи

Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний
університет»

Для сучасного суспільства дедалі очевиднішим є протиріччя, що полягає у стрімкому розвитку науки, техніки, технологій, з одного боку, і певної консервативності традиційної професійної освіти, що ускладнює підготовку таких фахівців, компетенції яких відповідали б вимогам сучасного ринку праці, з іншого. Вища освіта у кращому разі сприяє формуванню у студентів компетенцій, що дозволяють вести професійну діяльність у певній сфері.

Аналізуючи стан досліджуваної проблеми, ми послуговувалися працями вітчизняних та зарубіжних учених: дослідженням softskills як необхідної складової підготовки ІТ-фахівців (Н. Длугунович [2]), концептуальних підходів до визначення «softskills» у сучасних освітніх та професійних моделях (Ю. Дроздова, О. Дубініна [3]), розвиток «softskills» у студентів як один із важливих чинників працевлаштування (К. Коваль [4]), набуття м'яких навичок для успішного працевлаштування (Дж. Бартель [8]) та ін. Водночас, проблема відмінності hard-skills та soft-skills компетенцій майбутніх юристів не була предметом спеціального дослідження, що і зумовило вибір тематики пропонованої статті.

Дослідження показують, що для молодого фахівця важливими є не лише професійні компетенції, але й додаткові знання та навички. Термінологія hard-skills і soft-skills виникла за аналогією з англійськими термінами «hardware» – комп'ютерне залізо та «software» – програмне забезпечення. Комп'ютер,

здавалося б – це якийсь матеріальний об’єкт, який можна відчутти. Але головне в комп’ютері – програмне забезпечення, без якого неможлива робота пристрою. Те саме можна сказати і про навички. Начебто для успішної роботи потрібно мати деякий набір вузькопрофесійних навичок, які фахівці називають «твердими» навичками. Але високої оплати та успішного кар’єрного зростання добиваються не завжди найкращі у своїй галузі фахівці, а люди, які мають «м’які» навички.

Попри загальну популярність терміна *soft skills* у лінгвістичній науці його часто замінюють терміном «міжособистісні навички» [7, с. 80]. *Soft skills* – комбінація міжособистісних, соціальних навичок, навичок спілкування, критичного мислення, рис характеру, атрибутів кар’єри та емоційного інтелекту. До цих навичок відносять: чесність, спілкування, ввічливість, відповідальність, соціальні навички, позитивне ставлення, професіоналізм, гнучкість, роботу в команді та робочу етику тощо [8, с. 456]. За Н. Длугунович, *hard skills* – це професійні, технічні, точні навички, що пов’язані з діяльністю в галузі формалізованих технологій та позначають розуміння й знання конкретних професійних завдань [2, с. 239].

Випускники закладу вищої освіти – майбутні юристи – стануть успішними лише тоді, коли, окрім здобутих фундаментальних знань, здобудуть міждисциплінарні знання та навички, що дають змогу комплексно підходити до вирішення проблем, ефективно адаптуватися до зовнішнього середовища, прогнозувати майбутнє, тим самим випереджаючи його [5, с. 96].

Професія юриста – це особливий рід занять людей, які мають спеціальну підготовку. Юристами є люди, які виконують різні види робіт: судді, прокурори, адвокати, слідчі, нотаріуси, корпоративні юристи. Часто правила та прийоми виконання однієї з цих робіт поширюються на всі напрямки та види професії юриста, зберігаючи свою специфіку для окремої групи. Робота в галузі права – це робота не лише з інформацією, але й, перш за все, з людьми, у яких склалися певні життєві негаразди, що потребують в процесі їх вирішення

співчуття, розуміння дійсних обставин проблеми та емоційної підтримки на всіх етапах її розв'язання [6].

Дослідження вітчизняної та зарубіжної літератури дозволило нам виділити відмінності, що розмежовують hard-skills від soft-skills у майбутніх юристів (табл. 1):

Таблиця 1

Відмінності, що розмежовують hard від soft-skills у майбутніх юристів

Hard-skills	Soft-skills
для успіху в освоєнні hard-skills юристу необхідний інтелект (ліва півкуля мозку, IQ, логіка)	для розвитку soft-skills юристу потрібна «емоційність» (права півкуля мозку, EQ, емпатія)
вимоги до hard-skills залишаються незмінними незалежно від компанії, в якій працює правник	soft-skills, навпаки, мінливі та ситуативні
опанувати hard-skills можна у різних закладах освіти	для освоєння soft-skills не існує легких покрокових інструкцій: людина або має якусь якість від народження (наприклад, дружелюбність, спокійний характер), або набуває його з досвідом, шляхом спроб і помилок (наприклад, вміння працювати в команді, лідерські якості)
для hard-skills існують сертифікати та дипломи, що підтверджують, що юрист має необхідні професійні навички	soft-skills не мають сертифікації і довести їх наявність набагато важче

Опитування роботодавців 2020 року демонструє, що оптимальним співвідношенням soft skills і hard skills є 61% та 39%. Найбільш очікуваними від працівника є вміння брати на себе відповідальність (62,1%), бажання розвиватися (56,9%), наполегливість (48,3%) і комунікабельність (51,7%) (Державний центр зайнятості, 2020) [1]. Отже, доходимо висновку, що професійну успішність визначають саме soft skills.

Таким чином, варто визнати, що soft-skills – це компетенції майбутнього. Дипломи, сертифікати та досвід, звичайно є важливими у професійній діяльності юриста, але рівень розвитку soft-skills компетенцій, які є більш

соціальними та ефективними у роботі правника, ніж вузькі hard-skills. Сьогодні знання і навіть навички (як окремі елементи) старіють досить швидко, тому підхід на основі компетенцій є найперспективнішим, а рівень розвитку soft-skills компетенцій має переважне значення.

Список використаних джерел:

1. Державний центр зайнятості. Розширення можливостей молодих фахівців. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
2. Длугунович Н. А. Softskills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. Вісник Хмельницького національного університету. Технічні науки. 2014. № 6. С. 239–242. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_tekh_2014_6_47 (дата звернення: 20.09.2022).
3. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «softskills» у сучасних освітніх та професійних моделях. Softskills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті: тези доповідей (Київ, 21 лютого 2020 р.). Київ: Київ. нац. торг. - екон. ун-т, 2020. С. 31–34.
4. Коваль К. Розвиток «softskills» у студентів – один із важливих чинників працевлаштування. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2015. № 2. С. 162–167.
5. Попадич О. О., Попадич Б. Т. Транспрофесіоналізм як педагогічна проблема. Інноваційна педагогіка : науковий журнал. Випуск 49. Том 2. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. Видавничий дім «Гельветика». 2022. С. 94-98.
6. Сторчай Дарина. Юрист майбутнього: PRO soft skill – як інструмент розвитку професійності правника. 15 квітня 2021 року. URL: <https://pravokator.club/news/yuryst-majbutnogo-pro-soft-skill-yak-instrument-rozvytku-profesijnosti-pravnyka/> (дата звернення: 12.11.2022).
7. Bartel J. Teaching soft skills for employability. TESL Canada Journal. 2018. № 35 (1). P. 78–92.

8. Robles M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. 75 (4). P. 453–465.