

<https://doi.org/10.52944/PORT.2025.60.1.007>

Научная статья



Измерение мягких навыков в образовательном и профессиональном контекстах: проблемы и возможные пути их решения

Э. Л. Емельянова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
elemelyanova@fa.ru

Аннотация

Введение. Отличительной особенностью современного рынка труда является повышенная востребованность в мягких навыках (soft skills), которые становятся одним из ключевых факторов успеха в профессиональной деятельности в условиях все большей автоматизации и цифровизации рабочих процессов. Вместе с тем сложность оценки мягких навыков создает барьеры для эффективного планирования образовательных программ и стратегий подбора кадров.

Цель. Выявление проблем, связанных с оценкой мягких навыков в образовательной и профессиональной сферах, и предложение возможных путей их решения.

Методы. В основе исследования – сравнительный анализ существующих подходов к оценке мягких навыков в образовательных программах и процессах рекрутинга, используемых в российской и зарубежной практике.

Результаты. Выявлены ключевые проблемы оценки мягких навыков, которые связаны с низким уровнем стандартизации методов оценки и недостатком объективных метрик. Одно из направлений для решения проблемы – внедрение комплексных методик, включающих элементы симуляции реальных рабочих ситуаций, групповые проекты, игровые формы и автоматизированный анализ поведения.

Научная новизна. Представлен комплексный подход к решению проблемы, объединяющий образовательные и профессиональные методы оценки мягких навыков.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования образовательных программ профессиональной подготовки, в том числе подготовке специалистов по оценке профессиональных навыков.

Ключевые слова: мягкие навыки, soft skills, гибкие навыки, оценка навыков, профессиональное образование, рынок труда, подбор персонала

Для цитирования: Емельянова Э. Л. Измерение мягких навыков в образовательном и профессиональном контекстах: проблемы и возможные пути их решения // Профессиональное образование и рынок труда. 2025. Т. 13. № 1. С. 109–119. <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.60.1.007>

Статья поступила в редакцию 24 января 2025 г.; поступила после рецензирования 12 февраля 2025 г.; принята к публикации 14 февраля 2025 г.

© Емельянова Э. Л.

Original article

Measuring soft skills in educational and professional contexts: problems and possible solutions

Ella L. Emelyanova

Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
elemelyanova@fa.ru

Abstract

Introduction. Amid rapid changes in the labour market, the importance of ‘soft skills’ is growing, making them a key factor for success in professional activities with increased automation and digitalisation of work processes. However, the challenge of assessing soft skills poses barriers to the effective planning of educational programmes and recruitment strategies.

Aim. Identification of problems related to the assessment of soft skills in the educational and professional fields, and the proposal of possible solutions.

Methods. The study used comparative analysis of existing approaches to soft skills assessment in educational programmes and recruitment processes, based on both Russian and international practices.

Results. Key issues identified include the low standardisation of assessment methods and the lack of objective metrics. The introduction of comprehensive techniques is recommended, incorporating elements such as real-work simulations, group projects, gamified formats, and automated behaviour analysis.

Scientific novelty. This study presents a systematic approach to addressing these challenges by integrating educational and professional methods of soft skills assessment.

Practical significance. The results of the study can be used to improve educational programmes of vocational training, including the training of professional skills assessment specialists.

Keywords: soft skills, skills assessment, vocational education, labour market, recruitment

For citation: Emelyanova, E. L. (2025). Measuring soft skills in educational and professional contexts: problems and possible solutions. *Vocational Education and Labour Market*, 13 (1), 109–119. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.60.1.007>

Received January 24, 2025; revised February 12, 2025; accepted February 14, 2025.

Введение

Современный рынок труда характеризуется значительным повышением спроса на так называемые «мягкие навыки» (soft skills). Это связано с изменениями в структуре экономики, ростом глобализации и технологической трансформации рабочих процессов (Раицкая, Тихонова, 2018) в условиях «четвертой промышленной революции» (Шваб, Дэвис, 2022), или «Индустрии 4.0» (Bagnoli et al., 2019; Hofmann, Rusch, 2017), для которой характерно массовое внедрение интеллектуальных систем производства и интеграция технологий (Šimek, Šperka, 2019), а также трансформация организации труда в связи с изменившимися структурами коммуникации и совместной работы (Zinn, 2015). Это время, когда

многие привычные специальности утрачивают актуальность, а прогнозирование перспективных направлений развития профессиональных сфер становится все более сложной задачей (De Pietro, Altomari, 2019).

В такой ситуации увеличивается значимость мягких (гибких) социальных навыков, таких как умение общаться, работа в команде, лидерские способности и навыки межличностного взаимодействия. Это обусловлено тем, что по мере усиления процессов автоматизации и цифровизации рабочих процессов, уникальные человеческие качества начинают играть все более важную роль и превращаются в ценный ресурс (Junrat et al., 2014).

Современные образовательные системы все чаще осознают важность мягких навыков для успешной карьеры, однако подходы к их развитию и оценке остаются ограниченными (Закирова, 2023). Чаще всего используются анкеты, опросники, самооценка учащихся или обратная связь от преподавателей, которая может носить субъективный характер. Такие инструменты, хотя и полезны, не всегда позволяют получить полную картину уровня развития мягких навыков у студентов, особенно когда речь идет о таких сложных аспектах, как критическое мышление, способность к самоорганизации или креативность.

Кроме того, в условиях развития цифровизации образования и дистанционных форм обучения оценка мягких навыков становится еще более сложной задачей (Ефремова, 2023). Например, виртуальные платформы могут эффективно отслеживать прогресс студента в изучении конкретных дисциплин, но редко способны дать полноценную оценку его коммуникативных способностей или умения работать в команде без прямого взаимодействия с преподавателем или сверстниками.

Профессиональная сфера сталкивается с аналогичными проблемами при оценке мягких навыков кандидатов на вакансию (Прохорова и др., 2020). Работодателям важно понимать, насколько потенциальный сотрудник способен адаптироваться к коллективу, проявлять инициативу, решать конфликты и справляться со стрессовыми ситуациями. Однако традиционные методы отбора, такие как тестирование технических знаний или собеседования, сосредоточенные на профессиональных навыках, далеко не всегда дают полное представление о личных качествах кандидата (Semetaite, 2024).

Возникает необходимость разработки новых подходов к обучению и оценке мягких навыков, которые бы учитывали современные реалии и позволяли более точно оценивать уровень их развития (Авдеева и др., 2024). Внедрение комплексных методик, включающих элементы симуляции реальных рабочих ситуаций, групповых проектов, игровых форматов и автоматизированного анализа поведения, могло бы существенно повысить эффективность этого процесса.

Цель настоящего исследования – выявление ключевых различий и схожестей в подходах к оценке мягких навыков, а также в анализе их эффективности и применимости в разных областях. Рассмотрение существующих методов измерения, а также предложения по их усовершенствованию позволит выявить возможные пути интеграции этих навыков в систему образования и профессиональную практику, что способствует более успешной адаптации обучающихся и работников к требованиям современного мира.

Методы исследования

В основе настоящего исследования лежит сравнительный анализ существующих подходов к оценке мягких навыков, применяемых в образовательных программах и процессах рекрутинга как в Российской Федерации, так и за рубежом.

Результаты и обсуждение

Основные сходства и различия в системах оценки мягких навыков в образовательной и профессиональной сферах представлены в таблице.

Оценка мягких навыков в образовательной и профессиональной сферах
Assessment of soft skills in educational and professional fields

Аспект сравнения	Образовательная сфера	Профессиональная сфера
Ключевые навыки	Коммуникативность, работа в команде, лидерство, эмоциональный интеллект, критическое мышление	Коммуникативность, работа в команде, лидерство, эмоциональный интеллект, критическое мышление
Используемые методы	Самооценка, обратная связь, проектные работы, тренинги, психометрические тесты	Поведенческое интервью, ситуационное интервью, психометрические тесты, ассесмент-центр
Продолжительность и интенсивность	Длительная, включает множество мероприятий	Коротко, интенсивно, с использованием методов, имитирующих реальные рабочие ситуации
Условия оценки	Учебные ситуации, приближенные к реальности, но отличающиеся от реальных рабочих условий	Реальные смоделированные рабочие ситуации
Роль субъективности	Высокая, основана на мнении преподавателя или самооценке обучающегося	Низкая, используются структурированные методы и стандартизированные процедуры

Источник: составлено автором

Основной целью оценки мягких навыков в образовательной сфере является точное определение текущего уровня развития соответствующих компетенций у обучающихся, а также создание условий для их развития и углубления.

В 2018 г. Кэти Бёрнер и ее коллеги из Университета Индианы провели исследование, посвященное изучению факторов, влияющих на развитие мягких навыков (soft skills) у студентов вузов (Börner et al., 2018). Целью исследования было определение ключевых элементов, способствующих формированию этих важных компетенций. Полученные результаты позволили сделать ряд значимых выводов:

1. Значительную роль в развитии мягких навыков играет самооценка. Студенты с высоким уровнем самооценки продемонстрировали лучшие навыки общения, управления временем и работы в команде. Это подчеркивает важность создания благоприятной среды, поддерживающей позитивное восприятие студентами самих себя.

2. Студенты, имеющие крепкие дружеские отношения и тесные контакты с преподавателями, обладали более высокими уровнями эмпатии и лидерских способностей. Социальная поддержка и окружающая среда оказывают существенное воздействие на формирование мягких навыков.

3. Студенты, активно участвующие в различных мероприятиях, общественных организациях или проектах, показали более развитые мягкие навыки. Это объясняется тем, что подобные активности требуют навыков общения, руководства и сотрудничества, которые являются ключевыми компонентами мягких навыков.

4. Специализированные курсы или тренинги по развитию коммуникационных и лидерских навыков помогают студентам добиваться успехов в учебе и способствуют перспективам карьерного роста. Таким образом, включение элементов развития мягких навыков в учебные программы представляется весьма целесообразным.

В образовательном контексте оценка мягких навыков часто является частью комплексного подхода, направленного на развитие личностных и профессиональных компетенций учащихся (De Pietro, Altomari, 2019). Одной из наиболее известных является модель компетенций, предложенная Европейским Союзом в рамках проекта European qualifications framework (EQF), которая включает в себя как «жесткие» навыки (например, знания и умения), так и «мягкие» навыки, такие как способность работать в команде и принимать решения¹.

В профессиональной среде оценка мягких навыков играет важную роль в определении того, насколько сотрудник соответствует требованиям конкретной должности или роли. Оценка соответствия соискателя должности основана на методиках прогнозирования профессиональной успешности и интеграции кандидата в организацию, в процессе которой роль мягких навыков является ведущей (Малова, 2019).

В учебных заведениях оценка мягких навыков зачастую остается на периферии основного учебного процесса, а существующие методики их измерения ограничиваются преимущественно анкетированием, самооценкой или субъективной обратной связью (Авдеева и др., 2024). Следует отметить, что оценка мягких навыков осуществляется в специально организованных условиях: на занятиях, в ходе проектных работ, семинаров, тренингов. Несмотря на стремление создать обстановку, максимально приближенную к реальной жизни, данные учебные ситуации все же существенно отличаются от тех условий, с которыми обучающиеся могут столкнуться в профессиональной деятельности.

Основные методы измерения мягких навыков в образовательной среде:

- *Самооценка и рефлексия.* Студенты оценивают свои личные качества и навыки на основе предложенных критериев, что позволяет выявить области для развития. Однако этот метод может быть субъективным.
- *Обратная связь.* Преподаватели, наставники или одноклассники оценивают поведение и навыки учащегося в ходе групповых проектов

¹ The European qualifications framework. European Union, 2012. <https://europa.eu/eu-portal/en/europass-digital-tools/european-qualifications-framework>

или практических занятий. Это позволяет получить стороннюю объективную оценку, но также требует профессионализма и зрелости со стороны оценщика.

- *Проектные работы и групповые задания.* Оценка студентов через выполнение заданий в коллективе позволяет увидеть, как они проявляют свои коммуникативные и командные навыки.

- *Психометрические тесты и анкеты.* Использование опросников типа Myers-Briggs Type Indicator (МВТИ) или Emotional Quotient Inventory (EQ-i) для оценки личностных характеристик и уровня эмоционального интеллекта (Bar-On, 1997; Myers et al., 1998).

В профессиональной сфере оценка мягких навыков является одной из ключевых составляющих процесса подбора персонала. Поскольку именно эти навыки определяют способность сотрудника эффективно взаимодействовать с коллегами, адаптироваться к изменениям, проявлять инициативу и справляться со стрессовыми ситуациями, специалисты по персоналу уделяют особое внимание их выявлению на ранних этапах отбора (Пожарская, 2016). Одним из основных этапов, на котором происходит такая оценка, является собеседование при приеме на работу. Выпускники оказываются к нему не готовыми, им сложно в стрессовой ситуации проявить все свои навыки, показать потенциал.

Специалисты по персоналу применяют разнообразные техники, позволяющие в сжатые сроки определить сильные и слабые стороны претендента исходя из требований должности, корпоративной культуры и стратегических целей компании (Тихонов, 2020; Чапхаева, 2018). Критерии оценивания психометрических тестов и анкет зависят от целей, типа и контекста использования. Однако существуют общие принципы и стандарты (Сорокова и др., 2024), которые включают:

- *Надежность.* Зависит от количества заданий в тесте, их качества и стабильности измеряемого показателя. Чем эффективнее задания выделяют сильных и слабых участников, тем выше надежность.

- *Валидность.* Отражает степень соответствия теста той характеристике, которую он предназначен измерять.

- *Нормативность.* Интерпретация результатов на основе сравнительных данных.

- *Достоверность.* Оценка искренности ответов участников.

- *Структура и ясность вопросов.* Четкая формулировка и соответствие цели исследования.

- *Типы шкал ответов.* Удобство и адекватность выбора вариантов ответов.

- *Анализ данных.* Статистическая обработка результатов для выявления закономерностей.

Оценка владения мягкими навыками требует комплексного подхода, включающего анализ различных аспектов поведения и взаимодействия человека. Эти критерии могут быть использованы как в образовательных учреждениях для оценки прогресса студентов, так и в профессиональной среде для определения уровня компетентности сотрудников. Важно помнить, что мягкие навыки развиваются постепенно и требуют постоянной практики и обратной связи для улучшения.

Заключение

В образовательных учреждениях и профессиональных кругах признают значимость развития мягких навыков. Тем не менее процесс их формирования сопряжен с определенными трудностями.

В образовательной сфере основной упор делается на выявление областей ближайшего развития обучающихся, определение их потенциала и создание условий для его успешной реализации. Учебные программы включают курсы и тренинги, направленные на улучшение коммуникативных способностей, критического мышления, лидерства и других компетенций. Высшим учебным заведениям предоставлены необходимые ресурсы и время для применения долгосрочных диагностических методик, что дает возможность проводить более тщательный анализ динамики развития этих навыков. Результаты оценки мягких навыков в образовании обычно используются для корректировки учебных планов, предоставления рекомендаций обучающимся и помощи в выборе дальнейших направлений развития. Успехи и недостатки фиксируются в академической документации, что помогает обучающимся осознанно подходить к своему образованию.

Современные работодатели ищут сотрудников, обладающих не только узкоспециализированными знаниями, но и способностью применять их в контексте межличностного общения, командной работы и адаптации к новым условиям. Работодателям зачастую приходится сталкиваться с нехваткой времени при оценке потенциальных сотрудников, что вынуждает их прибегать к быстрым методикам, таким как тестирование. Но эти методы могут быть субъективны и не всегда позволяют точно оценить долгосрочные перспективы развития соискателя. К тому же потенциальным кандидатам сложно в стрессовой ситуации раскрыть свой потенциал.

Проблемы, связанные с оценкой мягких навыков, присутствуют как в образовательной, так и в профессиональной сферах, и они связаны с недостатком стандартизации, низкой точностью измерений и сложностью воспроизведения реальных рабочих условий.

Для повышения эффективности оценки мягких навыков необходимо разрабатывать стандарты и методики, учитывающие специфические потребности различных организаций и образовательных учреждений. Важно также интегрировать новейшие технологии на базе искусственного интеллекта для обработки больших массивов данных и поддержки принятия решений.

Для решения проблем оценки мягких навыков можно предложить следующие подходы:

- *Интеграция технологий и автоматизация оценки.* Использование чат-ботов для анализа поведения кандидатов, видеоинтервью, которые анализируют язык тела и голосовые нюансы, а также программного обеспечения с машинным обучением для анализа больших объемов данных.
- *Комбинация методов.* Сочетание традиционных тестов с практическими заданиями, такими как групповые дискуссии.
- *Обучение оценщиков.* Повышение квалификации специалистов по отбору персонала для более объективной интерпретации результатов.

- *Долгосрочное наблюдение.* Оценка мягких навыков в процессе работы, например, через регулярную обратную связь и анализ достижений.

При оценке мягких навыков в образовательной и профессиональной сферах важны адаптивность и преемственность. Университетам необходимо тесно сотрудничать с представителями бизнеса и предприятий для выявления ключевых компетенций, которые требуются современным профессионалам. Работодатели, в свою очередь, могут предоставлять обратную связь относительно необходимых навыков, включая коммуникабельность, эмоциональный интеллект, креативность и способность к решению проблем.

Список литературы

1. Авдеева Н. Н., Кочетова Ю. А., Климакова М. В. Мягкие навыки: концепции, проблемы, исследования // Современная зарубежная психология. 2024. Т. 13. № 3. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2024000002>
2. Ефремова Н. Ф. Проблемы и готовность обучения в цифровой среде // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2023. № 1 (174). С. 75–80.
3. Закирова М. Р. Важность развития мягких навыков у студентов технических вузов // Цифровая гуманитаристика и технологии в образовании (ДНТЕ 2023): сб. ст. IV Межд. науч.-практ. конф., 16–17 ноября 2023 г. / Под ред. В. В. Рубцова, М. Г. Сороковой, Н. П. Радчиковой. Москва: МГППУ, 2023. С. 710–721.
4. Малова М. М. Роль «мягких» навыков в современной профессиональной деятельности // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2019. № 4 (44). С. 150–165. <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2019.4.10>
5. Прохорова М. П., Лебедева Т. Е., Ксенофонтова А. И., Бобарыкин Д. А. Способы оценки мягких навыков при отборе персонала // Московский экономический журнал. 2020. № 4. С. 49. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10215>
6. Раицкая Л. К., Тихонова Е. В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2018. Т. 15. № 3. С. 350–363. <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363>
7. Сорокова М. Г., Карданова Е. Ю., Радчикова Н. П., Федоров В. В. Руководство по стандартизации психодиагностического инструментария: требования и оценка качества: учебное пособие. Москва: МГППУ, 2024. 48 с.
8. Тихонов А. И. Современные методы оценки кандидатов при подборе персонала // Московский экономический журнал. 2020. № 5. С. 631–637. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10334>
9. Чапхаева Ф. Как определить, станет ли кандидат эффективным сотрудником. Оценивайте его по 4 факторам. Простые инструменты // Директор по персоналу. 2018. № 5. <https://e.hr-director.ru/638578>
10. Шваб К., Дэвис Н. Технологии четвертой промышленной революции. Москва: Бомбар, 2022. 320 с.

11. Bagnoli C., Dal Mas F., Massaro M. The 4th industrial revolution: Business models and evidence from the field // *International Journal of E-Services and Mobile Applications (IJESMA)*. 2019. Vol. 11. No. 3. P. 34–47. <https://doi.org/10.4018/IJESMA.2019070103>
12. Bar-On R. *Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto: Multy-Health System, 1997.
13. Börner K., Scrivner O., Gallant M., Ma S., Liu X., Chewing K., Wu L., Evans J. A. Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2018. No. 115. P. 12630–12637. <https://doi.org/10.1073/pnas.1804247115>
14. De Pietro O., Altomari N. A tool to measure teachers' soft skills: Results of a pilot stud // *Advances in Social Science and Culture*. 2019. Vol. 1. No. 2. P. 245–257. <https://doi.org/10.22158/assc.v1n2p245>
15. Hofmann E., Rüsç M. Industry 4.0 and the current status as well as future prospects on logistics // *Computers in Industry*. 2017. No. 89. P. 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2017.04.002>
16. Junrat S., Chaiwan J., Rongraung S., Somprach K. Soft skills for university library staff in Thailand // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2014. No. 112. P. 1027–1032. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1265>
17. Myers I. B., McCaulley M. H., Quenk N. L., Hammer A. L. *MBTI Manual (A guide to the development and use of the Myers Briggs type indicator)*. Consulting Psychologists Press, 1998.
18. Šimek D., Šperka R. How robot / human orchestration can help in an HR Department: A case study from a pilot implementation // *Organizacija*. 2019. Vol. 52. No. 3. P. 204–217. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0013>
19. Zinn B. Conditional variables of 'Ausbildung 4.0' – Vocational education for the future // *Journal of Technical Education (JOTED)*. 2015. Vol. 3. No. 2, P. 1–9. <https://doi.org/10.48513/JOTED.V3I2.55>

References

- Avdeeva, N. N., Kochetova, Yu. A., & Klimakova, M. V. (2024). Soft skills: concepts, problems, research. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 13 (3). (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/jmfp.2024000002>
- Bagnoli, C., Dal Mas, F., & Massaro, M. (2019). The 4th industrial revolution: Business models and evidence from the field. *International Journal of E-Services and Mobile Applications (IJESMA)*, 11 (3), 34–47. <https://doi.org/10.4018/IJESMA.2019070103>
- Bar-On, R. (1997). *Emotional intelligence inventory (EQ-i): Technical manual*. Multy-Health System.
- Börner, K., Scrivner, O., Gallant, M., Ma, S., Liu, X., Chewing, K., Wu, L., & Evans, J. A. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. In *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115, 12630–12637. <https://doi.org/10.1073/pnas.1804247115>
- Chaphaeva, F. (2018). How to determine whether a candidate will become an effective employee. Assess it by 4 factors. Simple tools. *HR Director*, 5. (In Russ.) <https://e.hr-director.ru/638578>
- De Pietro, O., & Altomari, N. (2019). A tool to measure teachers' soft skills: Re-

- sults of a pilot study. *Advances in Social Science and Culture*, 1 (2), 245–257. <https://doi.org/10.22158/assc.v1n2p245>
- Efremova, N. F. (2023). Problems and readiness of education in digital environment. *Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University*, 1 (174), 75–80. (In Russ.)
- Hofmann, E., & Rüsich, M. (2017). Industry 4.0 and the current status as well as future prospects on logistics. *Computers in Industry*, 89, 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2017.04.002>
- Junrat, S., Chaiwan, J., Rongraung, S., & Somprach, K. (2014). Soft skills for university library staff in Thailand. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 112, 1027–1032. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1265>
- Malova, M. M. (2019). The meaning of soft skills in the modern professional career. *Vestnik of Samara State Technical University Psychological and Pedagogical Sciences*, 4 (44), 150–165. (In Russ.) <https://doi.org/10.17673/vs-gtu-pps.2019.4.10>
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. (1998). *MBTI Manual (A guide to the development and use of the Myers Briggs type indicator)*. Consulting Psychologists Press.
- Prokhorova, M. P., Lebedeva, T. E., Ksenofontova, A. I., & Bobarykin, D. A. (2020). Methods for assessing soft skills when selecting personnel. *Moscow Economic Journal*, 4, 49. (In Russ.) <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10215>
- Raitskaya, L. K., & Tikhonova, E. V. (2018). Perceptions of soft skills by Russia's university lecturers and students in the context of the world experience. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 15 (3), 350–363. (In Russ.) <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363>
- Schwab, K., & Davis, N. (2018). *Technologies of the Fourth industrial revolution*. Eksmo. (In Russ.)
- Šimek, D., & Šperka, R. (2019). How robot/human orchestration can help in an HR Department: A case study from a pilot implementation. *Organizacija*, 52 (3), 204–217. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0013>
- Sorokova, M. G., Kardanova, E. Yu., Radchikova, N. P., & Fedorov, V. V. (2024). *Guidelines for standardization of psychodiagnostic tools: requirements and quality assessment*. MGPPU. (In Russ.)
- Tikhonov, A. I. (2020). Modern methods for assessing candidates when selecting personnel. *Moscow Economic Journal*, 5, 631–637. (In Russ.) <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10334>
- Zakirova, M. R. (2023). The importance of developing soft skills among students of technical universities. In V. V. Rubtsov, M. G. Sorokova, N. P. Radchikova (Eds.), *Digital humanities and technology in education (DHTE 2023)* (Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference, Moscow, November 16–17, 2023 (pp. 710–721)). (In Russ.)
- Zinn, B. (2015). Conditional variables of 'Ausbildung 4.0' – Vocational education for the future. *Journal of Technical Education (JOTED)*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/10.48513/JOTED.V3I2.55>

Информация об авторе

Емельянова Элла Леонидовна, канд. пед. наук, старший преподаватель кафедры английского языка и профессиональной коммуникации Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8109-8987>, elemyanova@fa.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author

Ella L. Emelyanova, Cand. Sci. (Pedagogy), Senior Lecturer at the Department of English and Professional Communication of the Financial University under the Government of the Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8109-8987>, elemelyanova@fa.ru

Conflict of interests: the author declares no conflict of interest.
The author has read and approved the final manuscript