

Копилова С. В.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

Власенко О. О.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

АДАПТИВНА ФУНКЦІЯ SOFT SKILLS: ДИНАМІКА ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ОСОБИСТОСТІ

У статті на основі історичного принципу розглянуто як змінювались підходи до управління в психології праці, організаційній психології, психології розвитку. Методологічною основою для аналізу став системно-еволюційний підхід, який дозволив зрозуміти й осмислити механізми професійного розвитку особистості, а також перевірити гіпотетичні припущення через комплексний аналіз сучасних наукових публікацій.

Виявлено тенденції зміни підходів до управління діяльністю персоналу: від управління процесом досягнення цілей в підсистемі «людина-техніка» до цілеспрямованого впливу на систему з метою переходу її з одного стану в необхідний інший (особистість фахівця як організаційна структура), а у подальшому, – до управління професійним розвитком особистості в підсистемі «людина-людина». Сучасний підхід відповідає тенденціям трансформаційних змін у суспільстві. Він дозволяє врахувати не тільки закономірності розвитку особистості, але й дію механізму самоуправління. Підхід на основі розвитку ґрунтується на динамічній єдності професіоналізму діяльності й професіоналізму особистості, передбачає взаємопереходи. Спільним, що об'єднує обидві складові, є творчий підхід до вирішення професійних задач, який реалізується через специфічні навички.

Під професійним розвитком особистості будемо розуміти процес і результат розгортання особистісної якості людини, реалізації її творчого потенціалу в контексті мети, вимог і змісту професійної діяльності. Управління професійним розвитком особистості на етапі професійної підготовки здійснювалось через виховання. Такий підхід є обмежено придатним через недостатнє врахування особистісного чинника.

Доведено, що нові перспективи для осмислення механізму професійного розвитку особистості на етапі професійної підготовки відкриває концепт «soft skills». Він дозволяє не тільки реалізувати адаптивну функцію у навчально-професійній діяльності, а й продемонструвати динаміку зрушень у структурі особистості, охарактеризувати якісні зміни, пояснити психологічний механізм відповідного процесу.

З урахуванням функцій управління, положень про розрізнення соціального суб'єкта й суб'єкта професійної діяльності, а також про різні види рефлексії, виділено три типи м'яких навичок, що характеризують різні вектори розвитку особистості: «знизу вверх» – інтелектуальні навички, що засновані на інтелектуальній рефлексії; «зверху вниз» – соціальні навички, що ґрунтуються на особистісній рефлексії; діяльнісні навички, що пов'язані зі специфічним змістом професійної діяльності. Це дозволило встановити відповідність між типами навичок та методами їх формування в освітньому процесі ЗВО.

Ключові слова: розвиток особистості, адаптивність, здобувач, рефлексія, soft skills, психологія управління, управління розвитком, індивідуальний стиль.

Постановка проблеми. Життя в інформаційному суспільстві характеризується швидким темпом змін, що актуалізує значення адаптивної функції професіонала. Відомо, що адаптивність людини, порівняно з тваринами, має адаптивно-адаптуючий характер. Це означає, що людина як біологічна істота не тільки змінюється під впливом навколишнього середовища, але й змінює

саме середовище відповідно до власних потреб та інтересів.

Розвиток особистості, що активізується в умовах середовищних змін та відбувається стихійно, має непередбачуваний характер. Виникає необхідність управління відповідним процесом, що стає можливим завдяки розвитку психологічної науки. Перехід до нового ступеню пізнання законів ево-

люційного руху матерії, яка академіком В.І. Вернадським позначена як «ноосфера», зумовлює оновлення принципів організації, форм інтеграції та способів дії особистості. Упровадження принципів сталого розвитку в усі сфери людської діяльності спонукає до подальшого наукового осмислення сутності розвитку особистості та відповідного механізму якісних зрушень в структурі її суб'єктності. Це стає можливим завдяки психологічній науці, теоретико-методологічне знання якої дозволяє не тільки створювати безпечні умови праці й сприяти підвищенню її продуктивності, а й виявити можливості управління професійним розвитком особистості.

Розширення можливостей пізнання дозволяє виявити не тільки закони й закономірності розвитку особистості, але й застосувати наукове знання для вирішення практичних задач підвищення ефективності соціально-економічної діяльності й гармонізації колективних відносин. Мова йде про управління професійним розвитком особистості, яке має специфіку на різних етапах професійного становлення фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні підходи до змісту, форм і методів управління персоналом з психологічних позицій розглядають Л.Войтенко, Н. С.Данилевич, П. В. Журавель, Є. І.Ковтун, А. Ю.Ращенко, Г. В. Щокін тощо. Проблему професійного розвитку активно досліджують О. Васильєва, О. Р. Поліщук, З. А. Сивогракова, В. В. Ягупов. Проблеми управління професійним розвитком особистості присвятили дослідження В. Г. Базелюк, Г. М. Мешко, О. І. Мешко, Т. В. Коройд тощо. Адаптивну функцію *soft skills* у професійному розвитку здобувачів освіти і фахівців різного напрямку обґрунтовують К. І. Волинець, О. В. Курінний, І. О. Муравйова, Т. А. Черкасова.

Постановка завдання. Мета статті: виявити тенденції зміни в психології підходів до управління діяльністю персоналу та обґрунтувати адаптивну роль *soft skills* у навчально-професійній діяльності та професійному розвитку майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу. Управління можливе лише в організованих системах. Засновником науки про трудову діяльність вважається Ф. Тейлор, який у 1882 почав перші дослідження з наукової організації праці. У XIX столітті відбувається становлення індустріальної й організаційної психології (Х. Мюнстенберг, В. Скол, Дж. Уотсон, Ф. Херцберг тощо). У вітчизняній науці посилення уваги до проблематики підвищення

ефективності діяльності спостерігається у другій половині XX століття. Це пов'язане з розвитком виробничих галузей, важкої промисловості, отже, з необхідністю підвищення ефективності діяльності кваліфікованих працівників в системі «людина-техніка» (Б. Ломов, В. Зінченко, В. Мерлін, Є. Мілерян тощо). Наслідком став розвиток інженерної психології, ергономіки, психології праці [1, с. 30–31].

Традиційно управління розглядається як функція, що забезпечує збереження певної структури, організованих систем, підтримку режиму їх діяльності, реалізацію їх програми і цілей [2, с. 8]. Процесний підхід до управління представлений у психології праці, яка вивчає «психологічні закономірності різних видів трудової діяльності – залежно від соціально-психологічних, психологічних та індивідуально-психологічних, власне особистісних чинників, умов, факторів – з метою проектування, удосконалення трудової діяльності, підвищення продуктивності і безпеки праці» [3, с. 10]. Головна увага зосереджується на управлінні виробничим процесом, що дозволяє з найменшими витратами досягати передбачуваних результати.

З позицій системного підходу, управління розглядається як цілеспрямований вплив на систему з метою переходу її з одного стану в необхідний інший [2, с. 8]. З позицій системного підходу М. Туленков розглядає управління як організуючу діяльність, що відтворює будь-яке явище (об'єкт) як певну організаційну структуру. Ця структура стосовно соціальних утворень характеризується організацією як доцільною єдністю, що полягає в налагодженні певних відносин людини з природою. Особистість теж виступає як організаційна структура, що складається не лише з трудових зусиль, але й з особистісного потенціалу самоуправління, що ґрунтується на мисленні [4, с. 59].

Ситуаційний підхід до управління частіше використовують у нестандартних випадках, у ситуаціях невизначеності, які потребують несподіваного нестандартного реагування на виклики довкілля. Він вимагає від менеджерів розвитку особливих якостей, таких як гнучкість, передбачення, вміння приймати рішення у нестандартних ситуаціях, бути оригінальними та креативними щодо пошуку засобів та інструментів досягнення цілей [5, с. 94].

Проте на сучасному етапі розглянуті підходи виявляються обмеженим, оскільки не дозволяють здійснювати ефективне управління в умовах трансформаційних змін у суспільстві. Набуває

поширення особливий вид управління – управління розвитком або соціальне управління. М. Туленков розглядає соціальне управління як ключовий інструмент суспільних перетворень [4, с. 57]. У психології даний вид управління розглядається як управління розвитком. І суб'єкт, і об'єкт управління представлені тут людиною («людина-людина»). Саме цей вид управління є підґрунтям забезпечення стійкого розвитку соціальних систем на основі упорядкування соціально значущих процесів.

Г. Єльнікова розкриває управління в системі «людина-людина» як особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовищ, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження й впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління [6]. Управління професійним розвитком особистості сполучає всі різні типи управління.

Важливі положення для розуміння сутності управління професійним розвитком особистості формулює В. Ягупов. Насамперед, професіоналізм розуміється ним як система двох важливих складових: професіоналізм особистості і професіоналізм діяльності (так само, як розрізняються соціальний суб'єкт і суб'єкт професійної діяльності). «Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність професійних навичок і вмінь, у тому числі й таких, які ґрунтуються на творчому вирішенні, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю. Друга складова, – професіоналізм особистості, з позицій професійного розвитку може бути розглянутий як інтегральна якість суб'єкта праці, для якої характерне продуктивне виконання завдань професійної діяльності, обумовленість творчою самодіяльністю й високим рівнем професійної самоактуалізації. Особистісний професійний розвиток відбувається в контексті вимог і змісту професійної діяльності, що утворює його специфіку, проте сутністю є «творча самодіяльність» [7]. Спільним, що об'єднує обидві складові, є творчий підхід до вирішення професійних задач, який реалізується через специфічні навички.

На думку В. Ягупова, особистісно-професійний розвиток фахівця, що представляє процес розвитку особистості в професійному середовищі, який

орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового видів потенціалу як конкретного фахівця у професійній діяльності та на досягнення суттєвих результатів у ній. У процесі професійного розвитку в фахівця формуються нові складні психічні утворення, які набувають неповторного характеру і складають основу індивідуального стилю його професійної діяльності [7]. На нашу думку, поняття «фаховий потенціал» є некоректним. Механізм формування нових складних психічних утворень автором не конкретизовано. Абсолютно слушною є думка про становлення індивідуального стилю професійної діяльності у процесі професійного розвитку.

Під професійним розвитком особистості будемо розуміти процес і результат розгортання особистісної якості людини, реалізації її творчого потенціалу в контексті мети, вимог і змісту професійної (навчально-професійної) діяльності. Підходи до забезпечення професійного розвитку особистості не залишаються сталими.

Традиційно проблематика професійного розвитку пов'язувалась із суб'єктом праці, тому цей процес був орієнтований на роботу з персоналом. Професійний розвиток персоналу забезпечувався через різні форми, які були орієнтовані на оновлення знань, умінь і навичок в контексті змісту професійної діяльності. Такими формами були: навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації; організація раціоналізаторської та винахідницької діяльності; освоєння нових видів діяльності. З урахуванням сучасних підходів, соціальний досвід є не менш значущим ніж професійний. Крім професіоналізму діяльності слід суттєвим є професіоналізм особистості. Ця зміна парадигм позначилась і на моделі управління: актуалізувалась потреба в управлінні професійним розвитком особистості.

З урахуванням специфіки навчально-професійної діяльності здобувачів вищої освіти управління професійним розвитком особистості має особливості. Традиційно таке управління здійснювалось через виховання. За В.Ягуповим виховання надає соціальному чиннику організованого характеру: нейтралізує негативні впливи та забезпечує цілеспрямовані виховні впливи, які специфічні для певного фахового середовища [7]. Обмеження даного підходу, на нашу думку, пов'язані з недостатнім врахуванням ролі особистісного чинника.

Нові перспективи для осмислення механізму професійного розвитку особистості на етапі професійної підготовки, на нашу думку, відкриває концепт «soft skills». Він дозволяє не тільки про-

демонструвати динаміку зрушень у структурі особистості, охарактеризувати якісні зміни, але й пояснити психологічний механізм відповідного процесу, що дозволяє реалізувати можливості соціального управління.

Сам концепт «soft skills» утворений з двох слів, перше з яких, – «soft» – визначає якість навичок, а саме «гнучкість» (що по суті тотожне поняттю резильєнтності), а друге «skills», – є ознакою інструментальної сторони діяльності (способу виконання дій). Науковці відзначають у них ознаки ситуативності, адаптивності, соціальності, творчого характеру.

Науковці звернули увагу на адаптивний характер «soft skills». На думку К.І.Волинець, людина, що володіє м'якими навичками, «швидше пристосовується до умов, що постійно змінюються, засвоїть додаткові професійні навички, оволодіє новою професією» [8, с. 76]. «Soft skills» цілком обґрунтовано розглядаються як провідний чинник впливу на результативність навчально-професійної діяльності й самоактуалізації особистості. З цих позицій «soft skills» у педагогіці розглядаються як ключові компетентності, якими має володіти фахівець для досягнення програмних результатів навчання.

В. Огнев'юк акцентує увагу на необхідності переходу до усталеної адаптаційної освітньої інноваційної моделі, спрямованої на розвиток здібностей людини, її інноваційного мислення, здатності до сприймання мінливих умов сучасного світу [9, с. 61]. Саме адаптивний характер «м'яких навичок» робить їх постійно актуальними (на відміну від «жорстких навичок», що передбачені програмою навчання). Така ознака вказує на зв'язок soft skills з категоріями «творчість», «духовність».

На сучасному етапі при підготовці фахівців різного профілю посилилась увага до розвитку м'яких навичок. На думку С. О. Шестакової, м'які навички є особливо актуальними для представників людиноцентристських професій [10, с. 229]. Шляхи формування гнучких навичок осмислюються в контексті професійної підготовки педагогічних кадрів (К. І. Волинець), юристів (С. Шестакова), під час вивчення іноземної мови (О. В. Курінний, Т. А. Черкасова, Ж. Діденко) тощо. І це далеко не повний перелік змісту емпіричних узагальнень. Предметом уваги науковців стали напрями і методи формування soft skills у студентів (С. Шестакова, О. В. Курінний, Т. А. Черкасова), особливостей формування soft skills педагогів (К. І. Волинець), методичні засади формування soft skills у студентів в умовах дис-

танційного навчання (Ж. Діденко). Результатом застосування емпіричного підходу до розгляду сутності м'яких навичок є накопичення емпіричного матеріалу для подальшого використання.

Незавершеність теоретико-методологічного осмислення сутності soft skills та підходів до їх формування, позначається не тільки на ефективності даного процесу у вищій школі, а й взагалі, на самому факті його реалізації. Так, О. В. Курінний, Т. А. Черкасова вказують на недостатню актуалізацію в системі вищої освіти процесу формування soft skills, а також на відсутність чіткого розуміння та кореляції між активностями при вивченні іноземних мов та формуванням відповідної навички [11, с. 8]. На думку І. О. Муравйової, розвиток відбувається повільніше, потрібно більше зусиль, досягнення необхідного рівня не гарантоване, а в специфічних умовах і зовсім схильні до зворотного розвитку [12].

Теоретичний аналіз наукових праць дозволив виділити такі шляхи формування:

1) ситуативний: чинником розвитку soft skills може стати власний життєвий досвід здобувачів освіти, додаткова освіта або випадкові фактори;

2) через введення в освітні програми гуманітарних дисциплін, вивчення яких має забезпечити формування загальних компетенцій; мовних дисциплін, інтегративних курсів, які формують панорамне мислення й розвивають метапредметні вміння;

3) через запровадження окремих курсів у межах варіативного навчального плану: «Тім-білдинг» (командотворення); «Публічне мовлення та основи академічного письма» тощо;

4) у рамках усіх дисциплін освітньої програми завдяки специфічним формам і методам навчання: пріоритет групових форм роботи, а також інтерактивних методів навчання (дискусії, ігри, метод проектів).

5) поєднання потенціалу вивчення дисциплін з можливостями позанавчальної виховної роботи; запровадження специфічних типів занять з формування soft skills.

Найбільше уваги дослідниками приділяється третій моделі, зокрема, можливостям інтерактивного навчання, що ґрунтується на взаємодії між викладачами і студентами, а також студентів між собою. С. О. Шестакова поділяє думку тих науковців, які виділяють три групи інтерактивних методів навчання: дискусійні (діалог, групова дискусія, аналіз практичних ситуацій); ігрові методи (дидактичні ігри, творчі ігри, у тому числі й ділові, рольові ігри); тренінгові (комунікативні

тренінги, тренінги сензитивності) [10]. Креативність учнівської молоді, на думку О. В. Курінного, Т. А. Черкасової стимулюють командне навчання, метод кейсів, спостереження за іншими, імпровізація, а також відтворення у навчальному процесі реальних життєвих сценаріїв та фахово орієнтованих ситуацій, реалізація процесу само-та взаємо-оцінювання навчальних досягнень і результатів роботи [11, с. 9].

Першим кроком до вирішення проблеми зменшення різноманітності у поясненні механізму розвитку soft skills може стати упорядкування сукупності даного виду навичок. З урахуванням сфер для формування «м'яких навичок» І. О. Муравйовою виділено м'які навички когнітивного, діяльнісного й особистісного типу [12, с. 111]. С. В. Копиловою, Н. М. Ковальською здійснена спроба побудови класифікації за характером направленості впливу провідного чинника. Це дозволило виділити soft skills як результат впливу середовища, впливу людини, що наділена свідомістю і волею, впливу особистості, що здійснює пошук оптимального рішення [13, с. 101]. Таке рішення є не зовсім вдалим, оскільки недостатньо чітко позначено тип м'яких навичок, що розкриває їх функціональне призначення. До того ж, для позначення напряму процесу доцільно використовувати терміни «вниз-уверх» (від частини до цілого й навпаки), які мають практику вживання, а не «всередину-назовні».

Якщо мова йде про управління розвитком soft skills в закладах вищої освіти, слід орієнтуватись на класифікаційну схему, яка узгоджується із функціями управління. З позицій психологічної науки доцільним є урахування видів рефлексії, що дозволить конкретизувати направленість процесу: «знизу-уверх» чи «зверху-вниз» (від частини до цілого або навпаки).

А. Мескон виділив чотири функції управління, які є загальноновизнаними: планування, організація, мотивація і контроль [14]. Питання про походження внутрішньої мотивації залишається відкритим. А. Файоль під управлінням він розумів рух підприємства (організації) до поставлених стратегічних і поточних цілей на основі найкращого використання всіх його ресурсів. Він виділив п'ять функцій управління: планувати, організовувати, керувати (внаслідок неточного перекладу вказується «розпоряджатись»), координувати, контролювати [2]. Уважаємо, що чотири з цих функцій відповідають двом процесам однакового напряму, що характеризують рух «вниз»: 1) адміністративному (планувати й контролювати), що

характеризується прийняттям нормативних документів та забезпечення точного слідування їм; 2) соціально-психологічному (керувати, координувати), що характеризує рух «вниз». В сучасних підходах до управління врахована особистісна сторона (функції суб'єкта, що не можуть бути передані машині). Лише одна з функцій, – організаційна, вказує на наявність руху «уверх», що дозволяє дати відповідь на питання про джерело виникнення внутрішньої мотивації.

Грунтуючись на положеннях про: функції управління, специфічну роль організації в управлінні (В. Туленков), специфіку ситуаційного управління; розрізнення соціального суб'єкта і суб'єкта професійної діяльності; існування різних видів рефлексії [15], зокрема інтелектуальної й міжособистісної, ми виділили три типи м'яких навичок, що характеризують різні вектори розвитку особистості: «знизу-уверх» *інтелектуальні* навички, що засновані на інтелектуальній рефлексії; «зверху-вниз» – *соціальні* навички, що ґрунтуються на особистісній рефлексії; *діяльнісні* навички, що пов'язані зі специфічним змістом професійної діяльності, а також її творчим характером. Інтелектуальні soft skills є основою переходу до більш високого ступеня еволюційного руху матерії, що характеризується виникненням новоутворень. Соціальні soft skills є результатом професійного розвитку особистості як соціального суб'єкта, що передбачає становлення механізму прийняття рішень, який дозволяє діяти в ситуаціях невизначеності (див. таблицю 1).

Висновки. професійні soft skills є результатом навчально-професійної діяльності відповідного суб'єкта й професійного особистісного розвитку, який ґрунтується на набутті рефлексивного досвіду, становленні соціальних відношень, оволодінні певним способом професійних дій, що має стильову специфіку. Управління професійним розвитком особистості в закладі вищої освіти здійснюється шляхом:

1) удосконалення освітніх програм. Побудова моделі цілей освітнього процесу на матричній основі, що дозволяє: 1) досягати розуміння змісту й принципів професійної діяльності на основі м'яких навичок інтелектуального типу; 2) поєднати жорсткі уміння і навички, що ґрунтуються на предметній основі і змісті професійної діяльності з м'якими навичками діяльнісного типу, що мають творчий характер; 3) здійснювати прийняття рішень на основі принципів професійної діяльності й врахування особливостей ситуації (навички соціального типу)

Співвідношення видів м'яких навичок та методів їх формування в закладі вищої освіти

Тип м'яких навичок	Методи формування
Інтелектуальний тип (ціннісно орієнтовані взаємодії, функція організації): емоційний інтелект ситуативно-рефлексивні лідерство (вплив на інших)	Ігрові Case study (вивчення випадку) Дискусійні
Соціальний тип (особистісні характеристики, функція керівництва): комунікативні навички проектні навички критичне мислення	Тренінгові Метод проєктів Проблемні
Діяльнісний тип: «life skills» (навички творчої взаємодії): навички співпраці навички креативності навички просоціального служіння	Навчання у співпраці Мозковий штурм Залучення до участі (волонтерські програми, діяльність органів студентського самоврядування)

2) проектування психолого-педагогічних ситуацій навчально-розвивального характеру, які створюють передумови для: набуття рефлексивного досвіду (м'які навички інтелектуального типу);

набуття професійного досвіду вирішення проблем (м'які навички соціального типу); досягнення результатів навчально-професійної діяльності на творчій основі (м'які навички діяльнісного типу)

Список літератури:

1. Кириченко В.В. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
2. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник, [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.
3. Рибалка В. В. Психологія і педагогіка праці особистості : посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.
4. Туленков М. Організаційні основи соціального управління як суспільного феномена. *Політичний менеджмент*. 2008. № 1. С. 57–76
5. Шпаков А.В., Шпакова Г.В. Еволюція теорії управління в умовах трансформаційних процесів на прикладі підприємств будівельної галузі *Держава та регіони*. 2021. № 6 (123). С. 91–96.
6. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу. *Теорія та методика управління освітою*: 2010. № 4. URL: <http://tme.umo.edu.ua/>
7. Ягупов В.В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22–28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_4
8. Волинець К.І. Підготовка майбутнього педагога нової генерації в контексті ініціатив давоського форуму з питань освіти. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. Збірник наукових праць. 2021. № 36 (2). С. 74–79
9. Огнев'юк В. Освітні реформи: місія, дійсність, рефлексія : монографія / за ред. В. Кременя, Т. Лево-вицького, В. Огнев'юка, С. Сисоєвої. Київ: ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2013. 460 с.
10. Шестакова С.О. Використання інтерактивних методів навчання для формування Soft skills у студентів юридичного профілю. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2020. № 2 (96). С. 224–233.
11. Курінний О.В., Черкасова Т.А. (2022) Формування м'яких навичок при вивченні іноземних мов. *Інноваційна педагогіка*. Вип. 44 (2). С. 7–10
12. Муравйова І.О. Soft skills у сучасних реаліях української освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Т. 1. Випуск 32. С. 108–112.
13. Копилова С.В., Ковальська Н.М. Системно-еволюційний підхід до концепту «soft skills». Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. 2024. № 3. Том 35 (74). С. 95–102. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.3/14>

14. Mescon M.H., Khedouri F., Albert M. Management. Addison-Wesley Educational Publishers, Incorporated, 1988. 288 p.
15. Подкоритова Л.О. Визначення видів рефлексії у наукових джерелах. *Проблеми сучасної психології*. 2017. Вип. 37. С. 343–358. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2017_37_31

Kopylova S. V., Vlasenko O. O. ADAPTIVE FUNCTION OF SOFT SKILLS: DYNAMICS OF APPROACHES TO MANAGEMENT OF PROFESSIONAL PERSONAL DEVELOPMENT

The article, based on the historical principle, examines how approaches to management in labor psychology, organizational psychology, and developmental psychology have changed. The methodological basis for the analysis was the system-evolutionary approach, which allowed us to understand and comprehend the mechanisms of professional development of the individual, as well as to verify hypothetical assumptions through a comprehensive analysis of modern scientific publications.

Trends in changing approaches to managing personnel activities have been identified: from managing the process of achieving goals in the «person-machine» subsystem to targeted influence on the system in order to transition it from one state to another (the personality of a specialist as an organizational structure), and subsequently, to managing the professional development of the individual in the «person-person» subsystem. The modern approach corresponds to the trends of transformational changes in society. It allows us to take into account not only the regularities of personality development, but also the action of the self-management mechanism. The development-based approach is based on the dynamic unity of the professionalism of activity and the professionalism of the individual, and provides for mutual transitions. What unites both components is a creative approach to solving professional problems, which is implemented through specific skills.

By professional development of the individual we will understand the process and result of the development of a person's personal qualities, the realization of his/her creative potential in the context of the goal, requirements and content of professional activity. Management of professional development of the individual at the stage of professional training was carried out through education. Such an approach is of limited suitability due to insufficient consideration of the personal factor.

It has been proven that the concept of “soft skills” opens up new prospects for understanding the mechanism of professional development of the individual at the stage of professional training. It allows not only to implement an adaptive function in educational and professional activity, but also to demonstrate the dynamics of shifts in the structure of the individual, characterize qualitative changes, and explain the psychological mechanism of the corresponding process.

Taking into account the functions of management, the provisions on the distinction between a social subject and a subject of professional activity, as well as different types of reflection, three types of soft skills have been identified that characterize different vectors of personality development: «bottom-up» – intellectual skills based on intellectual reflection; «top-down» – social skills based on personal reflection; activity skills related to the specific content of professional activity. This made it possible to establish a correspondence between the types of skills and the methods of their formation in the educational process of higher education institutions.

Key words: *personality development, adaptability, applicant, reflection, soft skills, management psychology, development management, individual style.*