

Краевое государственное бюджетное научное учреждение культуры

**«ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА»  
ОТДЕЛ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ  
РАБОТЫ**

**ГИБКИЕ НАВЫКИ (SOFT SKILLS) — КОМПЕТЕНЦИИ  
БУДУЩЕГО**

Методическое пособие

Составитель М. П. Лопушенко

**Хабаровск**

**2023**

**ББК 78.3**

**Б59**

Редакционная коллегия: Т. Ю. Якуба,  
Р. В. Наумова, Л. Б. Киселёва, Г. И. Казачук

**Гибкие навыки (soft skills) — компетенции будущего** : метод. пособие / Дальневост. гос. науч. б-ка, отд. науч.-исслед. и науч.-метод. работы ; сост. М. П. Лопушенко ; редкол.: Т. Ю. Якуба и др. — Хабаровск : ДВГНБ, 2023. — 36 с.

Данное пособие содержит методический материал в помощь работе специалистов общедоступных (публичных) библиотек по овладению гибкими навыками (soft skills).

**ББК 78.3**

**ДВ 64**

© Дальневосточная государственная научная библиотека, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

Глоссарий.....	4
Сокращения.....	5
Общая характеристика навыков .....	6
Виды и способы развития soft skills .....	8
Уровни и критерии развития soft skills.....	16
Применение soft skills в библиотечно-библиографической деятельности.....	18
Образовательные центры и программы .....	22
<i>Университетский консорциум .....</i>	<i>22</i>
<i>Коллоборации бизнеса и вузов .....</i>	<i>26</i>
<i>Онлайн-курсы.....</i>	<i>27</i>
Список рекомендованной литературы.....	28
Список рекомендованных онлайн-курсов.....	32
Список источников.....	34

## Глоссарий

1. **Дедлайн** (от англ. *deadline* — «крайняя черта») — срок выполнения работы или задачи, к которому должен быть достигнут результат.
2. **Дрейфусовская модель приобретения навыков** — это модель получения навыков и умений с помощью формального обучения и практики.
3. **Кейсы** — описание конкретной ситуации и способов её решения.
4. **Кейс-чемпионаты** — обучение студентов решать практические задачи качественно, правильно и в сжатые сроки — в течение одной недели.
5. **Компетенция** (от англ. *competence*) — комбинация навыков, знаний и опыта, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач.
6. **Компетентность** — обладание определённой компетенцией, позволяющей выносить объективные суждения и принимать точные решения.
7. **Консорциум** — это договор между юридическими лицами, временно объединившими свои имущественные и (или) неимущественные вклады для достижения одной общей цели.
8. **Коуч** — тренер в англоязычных странах.
9. **Кросс-функциональные команды** — группа людей с разным функциональным опытом, который используется для достижения общей цели.
10. **Ментор** — высококвалифицированный специалист, который добровольно передает свои знания менти (от англ. *mentee* — «подопечный»), и оказывает ему помощь в развитии и решении текущих задач.
11. **Модель GROW** — методика достижения целей, появилась в Великобритании в 1980 году.

12. **Продакт-менеджер** — стратег, который просчитывает ресурсы, ставит цели, проводит клиентские исследования, проверяет гипотезы и изучает конкурентов.

13. **Проджект-менеджер** — специалист, который управляет проектами.

14. **Прожарки** — решение бизнес-задач для начинающих продакт- и проджект-менеджеров.

15. **Резюме** — краткая профессиональная самооценка кандидата на какую-либо вакансию.

16. **Тайм-менеджмент** — это технологии организации и оптимизации времени.

17. **Хаб** (от англ. *hub* — «ступица колеса, центр») — в общем смысле, узел какой-то сети.

18. **Хакатоны** (от англ. *hack* и *marathon* → *hackathon* — «соревнование для хакеров») — конкурсы не только для команд разработчиков, но и для специалистов смежных областей.

19. **Эмпатия** — умение распознавать эмоции и чувства другого человека, понимать его внутреннее состояние.

20. **Hard skills** («твёрдые», «жёсткие», **технические навыки**) — профессиональные навыки, необходимые в одной конкретной профессии.

21. **Soft skills** («мягкие», «гибкие» **навыки, универсальные компетенции**) — комплекс компетенций, важных для карьеры, при этом не относящихся к профессиональным знаниям и не зависящие от специфики работы.

### Сокращения

**АНО** — Автономная некоммерческая организация

**ВШМ СПбГУ** — Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета

**ВШЭ** — Высшая школа экономики

**ДФУ** — Дальневосточный федеральный университет

**КУПНО** — Корпоративный университет правительства Нижегородской области

**КФУ** — Казанский федеральный университет

**НИУ «МЭИ»** — Национальный исследовательский университет «МЭИ» (Московский энергетический институт)

**ННГУ** — Нижегородский университет имени Н. И. Лобачевского

**РАНХиГС** — Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

**СПбГЭТУ «ЛЭТИ»** — Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет

**ТГУ** — Томский государственный университет

**ТюмГУ** — Тюменский государственный университет

**Университет ИТМО** — национальный исследовательский университет ИТМО (IT's MOre than a UNIVERSITY! (Больше чем университет!))

**УрФУ** — Уральский федеральный университет

**ФГОС ВО** — Федеральный Государственный Образовательный Стандарт Высшего Образования

### **Общая характеристика навыков**

**Навыки** — утвердившиеся в ходе неоднократного использования знаний и умений способности эффективно выполнить определенную работу, т. е. умения, которые в результате длительного повторения становятся автоматическими. Навыки бывают двух видов: софт-скиллы и хард-скиллы. Эти понятия hard и soft skills ввёл Джон Уитмор, создатель модели GROW (см. Глоссарий).

Hard skills — это профессиональные навыки, необходимые в одной конкретной профессии. Например, для переводчика hard skills — это знание иностранного языка, для программиста — умение писать код, для юриста — знание законов и юридических норм.

Soft skills — это важные рабочие навыки, которые не относятся к техническим и не зависят от вида деятельности, но помогают человеку работать лучше и эффективнее, в т. ч. с другими людьми.

Гибкие навыки делятся на четыре группы:

- коммуникативные (общение и умение понимать других людей);
- интеллектуальные (критическое мышление, креативность);
- волевые (управление временем и эмоциями);
- лидерские (управление другими, работа в команде).

Понимание различий между soft и hard skills было выражено в американской доктрине «Системы проектирования военной подготовки» 1968 года таким образом: hard skills являются навыками работы преимущественно с машинами, soft skills — навыками работы с людьми и бумагами. Что важнее: soft или hard skills? Hard skills гораздо более осязаемы. Можно легко понять, обладает человек ими или нет. Они включают в себя профессиональную подготовку, образование, жизненный опыт, навыки, полученные в процессе обучения, и необходимы, чтобы эффективно заниматься определенным видом деятельности. Soft skills же гораздо менее измеримы и труднее в освоении, но важнее, потому что помогают интегрироваться в современную жизнь, адаптироваться к учебному и рабочему процессу, а также применить свои знания на практике в реальной жизни.

Мягкие навыки — это социальные навыки. Именно они наиболее эффективно помогают продемонстрировать и применить твёрдые навыки, и именно они необходимы в любом виде деятельности. Независимо от специальности вам понадобятся хотя бы несколько гибких навыков. Чтобы добиться успеха на работе, нужно уметь хорошо ладить с коллегами, клиентами, менеджерами и начальниками. Работодатели особенно ценят людей, у которых они хорошо развиты. Soft skills — это кроссфункциональные навыки, которые в современном мире требуются вне

зависимости от того, в какой профессии вы работаете. Стоит признать, что soft skills — это компетенции будущего.

Согласно социологического опросу,<sup>1</sup> 93% работодателей хотят видеть в резюме софт-скиллы, из них: коммуникативные навыки — 25%; работа с клиентами — 23%; планирование — 21%; тайм-менеджмент — 15%; проджект-менеджмент — 12%; аналитическое мышление — 11%; самостоятельность — 8%; гибкость — 5%. Ученые из Гарварда, Стэнфорда и Фонда Карнеги выяснили, что гибкие навыки — это 85% успеха человека в профессии, жёсткие составляют только 15%. В 2017 году американская транснациональная корпорация Google провела внутреннее исследование, чтобы определить самые продуктивные команды внутри компании. Исследователи обнаружили, что их лучшими командами были смешанные группы сотрудников с сильными гибкими навыками. Дальнейшие исследования показали, что на успех работы повлияли развитые навыки коммуникации, эмпатии и лидерства. Гибкие и жёсткие навыки должны дополнять друг друга, чтобы решать задачи разной сложности. Например, графическому дизайнеру будет полезно освоить soft skills: общение, креативное мышление, эмпатию и hard skills: владение Adobe Photoshop, Sketch, Figma.

### **Виды и способы развития soft skills**

Ассоциацией тренеров Российского Союза Молодёжи составлен список из 14 важных гибких навыков, которые помогут не потеряться в будущем — это коммуникация, критическое мышление, сервисность (клиентоориентированность), управление проектами, людьми и собой; наставничество и менторинг, решение проблем, принятие решений, эмоциональный интеллект, ненасильственное общение, управление

---

<sup>1</sup> Социологическое исследование РГБ по теме «Развитие soft skills в библиотечно-информационной сфере» (февраль–март 2022 г.). URL: Lifelong learning: библиотечный опыт (unkniga.ru)



знаниями, работа в режиме неопределенности, бережливое производство, экологическое мышление, самоанализ и саморефлексия.

Остановимся лишь на шести навыках, которые особенно необходимы библиотечным специалистам: коммуникации, критическом мышлении, проектном мышлении, наставничестве и менторинге, эмоциональном интеллекте, креативном сознании.

1. Коммуникация — это передача информации, обмен знаниями или сведениями между людьми.

Например, приветствие, короткий разговор или покупка товаров в магазине. Коммуникация помогает налаживать контакты, чтобы удовлетворять человеческие потребности, выполнять жизненные и профессиональные задачи. В ближайшие десятилетия люди точно будут общаться друг с другом, поэтому навык будет актуальным независимо от изменений способов коммуникации.

В блок коммуникации входят два важных навыка:

а) *деловое общение* — умение вести переписку и переговоры с коллегами, клиентами и руководителями, чтобы решать задачи и добиваться поставленных целей.

б) *презентация и ораторское искусство* — умение понятно и четко говорить, доносить свои идеи до других людей, чтобы вас понимали и запоминали.

*Как развить:* Больше общайтесь с конкретной целью, например, проведите переговоры с клиентом, презентации или лекции. Вступите в клуб дебатов или запишитесь на курсы переговорщиков. Устраивайте дискуссии и деловые игры с друзьями или коллегами.

2. Критическое мышление — это способность взвешенно подходить к переработке и потреблению информации.

Мы постоянно находимся в информационном потоке. В нём легко потеряться, потерять фокус внимания или стать жертвой манипуляций. Навык помогает проверять информацию, искать взаимосвязь между фактами,

рационально мыслить, принимать верные решения и сформулировать сильные аргументы.

*Как развить:* Развивайте логику и наблюдение. Попробуйте определить ролевые модели поведения коллег на работе. Понаблюдайте, как они реагируют на входящую информацию. Учитесь задавать вопросы. Применяйте методики критического мышления на новостях. Например, начните с простых методик проверки информации «5W+H» или IMVAIN.

*Методика фактчекинга «5W+H»* — это система вопросов, которые вы можете задавать к входящей информации. W и H обозначают первые буквы специальных вопросов в английском языке: What? — что произошло?; Why? — почему это произошло?; Who? — кто об этом сообщил?; Where? — где это случилось?; When? — когда произошло?; How? — как это произошло? Чтобы проверить подлинность новости, попробуйте найти ответы на эти шесть вопросов. Если они вас устроят, скорее всего, журналист честен, а информация правдива.

*Метод проверки источников IMVAIN* — это свойства, которыми должен обладать надежный источник. Журналист обязан сослаться на источник информации в новостях. Метод назван по первым буквам этих свойств:

а) Independent — независимый? (Кто является источником информации? Какую выгоду получает источник от распространения новости? Если да, что они получают и почему?);

б) Multiple — множественный? (Есть другие источники, говорящие о том же? Есть источники, которые опровергают эту новость? Если источник один, почему? Если источников несколько, насколько они связаны и почему?);

в) Verify — проверенный? (Источники предоставляли доказательства своих слов или опровергали претензии раньше?);

г) Authoritative — авторитетный? (Почему источнику можно верить? Откуда он знает о том, что сообщает? Если не был на месте лично, откуда получил информацию?);

д) Named — названный? (Как подписан источник? Сможете найти его в интернете? Он появлялся раньше? Если не сможете найти его, как это повлияет на доверие к изданию, которое сообщило новость?).

Вопросы IMVAIN нужно задавать только к источнику, а не новости в целом. Если вы ответили на все вопросы и они вас устраивают, значит, источнику можно доверять. Если не можете ответить на два и более вопроса, не доверяйте этой информации.

3. Проектное мышление — умение четко видеть проблему в процессах и находить оптимальные решения, учитывая ресурсы и время. Навык становится необходимым для людей всех возрастов и профессий. Основная цель проектного мышления состоит в том, чтобы мы в любой момент точно знали, на каком аспекте (задаче) конечной цели сосредоточить наше внимание.

*Алгоритм разработки проекта* таков: проблема — цель — результат. Проекты везде. Сделать сайт, построить дом, организовать путешествие — всё это проекты. Вокруг проекта собираются разные люди, например, клиент, помощники, подрядчики, внешние силы в виде государства. Человек, который управляет проектами, стоит в середине системы. У него есть рычаги и связь со всеми её компонентами. Именно от него зависит, каким получится проект. Бизнес, некоммерческие организации (НКО) и госорганы в России переходят на проектное управление, поэтому умение управлять проектами становится необходимым для людей всех возрастов.

*Как развить:* Представьте свои текущие дела в виде проектов. Обозначьте цель, сроки, этапы. Подумайте, как можно оптимизировать свои проекты: получить больше пользы или сэкономить ресурсы. Например, если часто опаздываете на работу, заранее приготовьте одежду и еду на утро или смените маршрут.

4. Наставничество и менторинг — *Наставничество* — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. *Менторинг* — это самая эффективная форма поддержки коучей, один из методов обучения, при котором более опытный коуч (ментор) делится имеющимися знаниями со своими подопечными на протяжении определенного времени с целью помочь им более эффективно выполнять работу и строить карьеру.

Традиционная система образования жёсткая и неповоротливая. В ней есть разрыв между компетенциями, которые мы получаем в университете и тем, что требуется на реальной работе. Чтобы быстрее вырасти профессионально и адаптироваться к требованиям рынка, нужен наставник или ментор. Наставник поможет составить план обучения и следить за результатами. С ним работают регулярно, чтобы видеть прогресс и корректировать свое обучение. Если сами станете наставником, сможете делиться умениями и знаниями с другими людьми, которым нужна эта компетенция. Адаптировать команду к задаче, проекту или рабочему месту.

*Как развить.* Подумайте, какие компетенции нужно прокачать, как эффективнее это сделать. Составьте себе план обучения на год. Следуйте ему, фиксируйте результаты. Когда научитесь управлять своим обучением, предложите коллегам или друзьям стать их ментором на некоторое время. Так отработаете навык и поможете другим людям.

5. Эмоциональный интеллект — способность понимать эмоции, мотивацию, намерения свои и других людей и управлять всем этим.

Навык помогает решать практические задачи, принимать решения и строить коммуникацию с другими людьми. Например, если во время своей презентации вы видите, что слушатели устали — сделайте перерыв.

*Как развить:* Чтобы прокачать эмоциональный интеллект, нужно развивать эмпатию по отношению к себе и другим людям. Понаблюдайте за своими эмоциями и эмоциями других. Подумайте, с чем они связаны, и как

вливают на окружающих. Попробуйте контролировать себя и принимать лучшие решения, основанные на наблюдениях.

б) Креативность, или креативное мышление, — это способность генерировать оригинальные и при этом ценные идеи. Главное свойство идеи, придуманной с использованием креативного мышления, — это возможность воплотить её в жизнь и польза, которую она принесёт. Это отличает её от идеи, созданной в результате фантазирования. Креативность важна не только в работе, но и при решении повседневных жизненных задач. Например, творческий подход часто спасает, когда делаешь ремонт или путешествуешь.

В 2014 году учёные Калифорнийского университета разработали модель, в рамках которой выделяется четыре уровня креативности, — *модель Four C*:

а) Креативность *Mini-C* включает в себя идеи, значимые только для конкретного человека и известные только ему. Идеи этого уровня обычно не находят физической реализации и живут в сознании человека в виде мысли. Креативность *Mini-C* чаще возникает у детей и школьников, когда они придумывают что-то новое — например, новые слова или определения.

б) Креативность *Little-C* включает в себя в основном повседневное мышление и решение проблем. Этот тип креативности помогает людям решать проблемы, возникающие в школе, на работе или дома. Например, вы придумали, как повесить дома картину, не используя гвозди. Понятно, что вы не написали симфонию и не разработали физическую теорию, но вы улучшили свою жизнь, используя креативное мышление.

в) Креативность *Pro-C* есть у тех, кого называют профессионалами своего дела. Они достойно и качественно выполняют свою работу — например, проектируют дома или пишут хорошие тексты.

г) Креативность *Big-C* предполагает создание великих работ и гениальных идей. Этот тип креативности приводит к возвышению и признанию автора, а также к изменению мира. Так происходят научные прорывы и появляются гениальные произведения искусства.

*Как развить:* Сама по себе креативность не развивается, над этим навыком надо работать. Вот несколько популярных практик, которые научат управлять своим творческим потенциалом: прогуляйтесь, вознаграждайте себя, дистанцируйтесь от задачи, окружите себя вдохновением, придумайте ограничения, мечтайте, переосмыслите проблему, используйте весь спектр эмоций, попробуйте медитацию.

- **Прогуляйтесь.** Исследования показывают, что мозг мыслит креативнее, когда тело находится в движении. Если у вас сидячая работа и вам нужно придумать хорошую идею, возможно, короткая активная прогулка поможет вызвать вдохновение.

- **Вознаграждайте себя.** Если вдохновение никак не приходит, попробуйте пообещать себе награду за придумывание хорошей идеи. Это может быть что-то небольшое, но ценное именно для вас — например, пирожное или покупка классной ручки. Главное, не переусердствуйте, иначе есть риск, наоборот, снизить мотивацию.

- **Дистанцируйтесь от задачи.** Исследования показали, что некоторая психологическая дистанция между вами и проблемой помогает решать креативные задачи. Нужно представить, что перед вами чужая проблема. Как бы вы посоветовали справиться с ней, например, своему знакомому? Эта практика помогает начать мыслить более креативно, так как снимает внутренние ограничения человека.

- **Окружите себя вдохновением.** Среда влияет на креативность. Скучная или неприятная обстановка может помешать творческому мышлению. Сделайте рабочее место приятным и вдохновляющим. Можно обновить заставку на компьютере, повесить фото близких или окружить себя зеленью.

- **Придумайте ограничения.** Когда вы пытаетесь решить проблему, обычно в голову приходят самые очевидные и простые решения. Они могут быть хорошими, но вряд ли креативными и новаторскими. Один из способов преодолеть это — наложить некоторые ограничения на решение

задачи. Например, представить, что ваша презентация должна состоять только из картинок или что ваш текст должен понять даже ребёнок. Такая практика позволяет взглянуть шире и действовать по-новому.

- **Мечтайте.** Отложите все гаджеты, выключите наушники, не трогайте книжку и просто дайте себе поскучать. Скука активизирует креативность, она сообщает мозгу, что в окружающей действительности чего-то не хватает. Поэтому мозг начинает придумывать и мечтать.

- **Переосмыслите проблему.** Сделайте в её решении несколько шагов назад. Есть ли другой способ думать о ней? Можно ли взглянуть на неё под другим углом? Эта техника помогает прийти к новым решениям.

- **Используйте весь спектр эмоций.** Исследователи долгое время думали, что только положительные эмоции помогают мыслить творчески. Но позже стало известно, что любые сильные эмоции стимулируют креативность. Это не значит, что вам нужно срочно испортить себе настроение. Но в следующий раз, когда вы окажетесь в негативном эмоциональном состоянии, попробуйте использовать эту энергию для решения проблемы или выполнения задачи.

- **Попробуйте медитацию.** Медитацию уже давно используют в качестве техники расслабления. Но исследования показали, что медитация может стимулировать творческое мышление. Попробуйте найти несколько минут в день для медитации, чтобы спокойно сосредоточиться на себе и своих ощущениях.

Краткие выводы:

Чтобы сформировать навык, нужно получить знания и отработать их на практике. Знания — это информация, которую мы получаем и запоминаем для себя. Источников знаний много: книги, статьи, лекции, личное общение, советы наставника. Для примера возьмем вождение автомобиля. Изучение устройства машины, правил дорожного движения и теория вождения — это знания.

Применение знаний на практике, первый и ещё не отработанный опыт — умение. Умением будет поездка на автомобиле по городу или учебной площадке. Это то, с чем мы получаем права, навык ещё не сформирован. Навык сформируется, когда умение дойдет до автоматизма — мы научимся выполнять задачу одинаково хорошо, не теряя в качестве, вне зависимости от изменения внешних условий.

Уверенное вождение независимо от погоды, аварийных ситуаций и других внешних факторов — это навык.

### **Уровни и критерии развития soft skills**

У каждого «мягкого» навыка свои уровни и критерии развития. Чем больше вы практикуетесь, тем лучше развиваются навыки. Главное — получать обратную связь и анализировать прожитый опыт, иначе вы будете стоять на месте.

Чтобы понять, какие soft skills вам нужны:

1) Вспомните несколько рабочих ситуаций или проектов, когда вы показали очень хорошие результаты, по вашему мнению и мнению других людей.

2) Составьте два списка: «мягкие» навыки, которые вам помогли и навыки, которых не хватило.

3) Оцените уровень развития своих навыков по шкале Дрейфусов.

*Дрейфусовская модель приобретения навыков* — эта модель предполагает, что человек проходит через пять различных этапов:

а) новичок — жёстко соблюдаете правила, не делаете упражнения;

б) продвинутый новичок — немного реагируете на ситуацию, все аспекты работы рассматриваете отдельно с равным значением;

в) компетентный — умеете справляться с переизбытком информации, действуете и планируете преднамеренно;

г) специалист — целостно смотрите на ситуацию, расставляете приоритеты, осознаёте отклонения от нормы;



д) эксперт — превосходите правила, принимаете руководящие принципы и максимы, интуитивно понимаете ситуацию, используете больше подходов для решения проблем.

4) Пройдите тест на оценку сильных сторон Петерсона и Селигмана.

В 2004 году психологи Мартин Селигман и Кристофер Петерсон по аналогии с классификацией патологий составили список из 24 положительных черт, которыми обладают люди. Исследователи разделили их на шесть групп:

а) добродетели мудрости и знания: креативность, любознательность, открытость, любовь к учению, умение видеть перспективу;

б) добродетели смелости: храбрость, усердие, целостность, жизнеспособность;

в) добродетели человечности: любовь, доброта, социальный интеллект;

г) добродетели справедливости: ответственность, беспристрастность, лидерство;

д) добродетели смирения: милосердие, умеренность, умение предвидеть, самоконтроль;

е) добродетели трансценденции: умение ценить красоту, благодарность, надежда, чувство юмора, духовность.

На основе этого списка был составлен *тест VIA-Survey* из 240 вопросов, в которых нужно оценить утверждения о себе. Ответив на все вопросы, вы получите результат: ваше главное преимущество и другие сильные черты в порядке убывания. Прохождение займет около 15 минут (кстати, психологи выяснили, какие черты наиболее способствуют достижению счастья и преодолению депрессии: это надежда, благодарность, любознательность и любовь).

5) Пройдите тест на определение уровня развития soft skills.

Также оценить уровень развития навыков и компетенций помогают методики ассессмента. Ассессмент-центр (от англ. assessment center — «центр оценки») — это современные, специально разработанные методы оценки персонала,

которые позволяют сделать вывод о компетенциях человека, его профессиональных качествах на основе оценки его поведения в различных смоделированных ситуациях.

### **Применение soft skills в библиотечно-информационной деятельности**

В настоящее время в библиотечно-информационной сфере актуальна образовательная парадигма, в которой важную роль играют такие понятия, как «компетенция» и «компетентность». Согласно п. 3.1 ФГОС ВО обучающихся по направлению подготовки 51. 03. 06 «Библиотечно-информационная деятельность», в результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы *универсальные компетенции*, установленные программой бакалавриата:

1) системное и критическое мышление — способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

2) разработка и реализация проектов — способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

3) командная работа и лидерство — способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

4) коммуникация — способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (-ых) языке (-ах);

5) межкультурное взаимодействие — способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

6) самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение) — способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей

жизни, способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

7) безопасность жизнедеятельности — способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов;

8) экономическая культура, в том числе финансовая грамотность — способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

9) гражданская позиция — способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Программа бакалавриата должна устанавливать следующие *общепрофессиональные компетенции* (жёсткие навыки):

1) профессионализация — способен применять полученные знания в области культуроведения и социокультурного проектирования в профессиональной деятельности и социальной практике; способен использовать знание мировой литературы для реализации профессиональных задач, формирования культурной идентичности личности и межкультурного взаимодействия;

2) информационная культура — способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

3) профессиональная этика — способен соблюдать требования профессиональных стандартов и нормы профессиональной этики;

4) государственная культурная политика — способен ориентироваться в проблематике современной государственной политики Российской Федерации в сфере культуры».

От работника сферы культуры, от библиотекаря в частности, требуются наличие высокого уровня образования и воспитания, владение навыками организации культурной среды для всех категорий пользователей. Соответственно, требования к системе подготовки кадров для библиотек в вузах культуры включают универсальность и индивидуализацию обучения, формирование общих и профессиональных компетенций, создание условий для карьеры и личностного роста. Компетентностный подход, определяющий цели и содержание современного высшего образования, предполагает развитие у студентов способности решать проблемы самостоятельно.

Проблемы формирования социальных навыков у библиотекаря рассматривались в трудах Н. А. Рубакина и Л. Б. Хавкиной ещё в начале XX века. По мнению основателя библиопсихологии Н. А. Рубакина, которую он называл наукой о социальном психологическом воздействии, именно социальные навыки способствуют более успешной пропаганде книги и чтения: «Надо переживать и чувствовать, одевать чужие слова в кровь и плоть так, чтобы они становились как бы самой жизнью».

Л. Б. Хавкина считала, что «для того чтобы библиотека выполняла свою высокую культурно-социальную миссию, необходимо, чтобы она была живым организмом, а организм может быть живым лишь тогда, когда в нём есть душа. Душой библиотеки, той живой силой, которая приводит в движение все её органически связанные между собой части, является библиотекарь. Роль библиотекаря весьма значительна. Помогая чтению, он помогает развитию, формированию мыслей, выработке мирозерцания. Всякому, в ком горит огонёк энтузиазма, у кого есть общественная жилка, кто сам любит и ценит книгу, и хочет этой любовью «заразить» других людей, кто стремится к созидательной и не шаблонной работе, библиотечная деятельность даст большое удовлетворение. Чтобы руководить культурным учреждением, нужно, конечно, обладать солидной общеобразовательной подготовкой и начитанностью. Но еще и этого недостаточно: библиотекарь должен обладать некоторыми специальными знаниями, необходимыми для

его профессии. Ему нужно понимание общественного значения библиотеки, знание книг, знание читательской среды и психологии, знакомство с методами и техникой библиотечной работы и с организацией самой библиотеки».

На современном этапе библиотечное образование претерпевает большие изменения, связанные с информатизацией и цифровизацией. Высвобождается время для овладения жёсткими навыками, но при этом теряется база для формирования гармонической нравственной личности. В области библиотечно-информационного образования разграничение между жёсткими и мягкими навыками достаточно чёткое, что отражено в образовательном стандарте по направлению подготовки 51.03.06 «Библиотечно-информационная деятельность».

Жёсткие навыки формируются у студентов в процессе овладения специальными дисциплинами (библиотековедение, библиографоведение, менеджмент, библиотечный фонд и т. д.). Если говорить о наполнении мягких навыков, то выпускник должен обладать рядом универсальных компетенций, к числу которых относятся:

— способности осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

— определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

— осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

— осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах; воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

— управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Таким образом, один из трендов в области библиотечно-информационного образования — развитие у студентов гибких навыков, поскольку пользователь библиотеки в первую очередь обращает внимание на личность библиотекаря, и только потом на его профессиональные навыки. Улучшение качества подготовки библиотечных кадров в контексте развития профессиональной компетенции заключается в совершенствовании библиотечного образования, расширении спектра возможностей развития индивидуальных образовательных траекторий, увеличении ресурсной базы образования. Итогом реализации компетентностной парадигмы станет выпускник, способный к саморазвитию и самосовершенствованию, отзывчивый на инновации и межотраслевое взаимодействие, творческий и мотивированный, способный найти своё место в будущем, и, самое главное — верный традициям отечественной культуры.

По мнению Агентства стратегических инициатив Сколково, выпустивших «Атлас новых профессий», библиотекари и архивариусы — устаревающие интеллектуальные профессии, «профессии-пенсионеры», исчезающие в результате автоматизации и других технологических и социальных изменений, которые в их нынешнем виде скоро исчезнут, а вместо них появятся новые профессии: библиограф 5D, информационный куратор, edutainment-продюсер, которые потребуют от специалиста овладения группой надпрофессиональных навыков, необходимых библиотекарю будущего: системное мышление, межотраслевая коммуникация, управление проектами, мультикультурность, экологическое мышление, работа в условиях определённости и т. п. Библиотеки перестают быть просто книжными архивами и начинают играть роль многофункциональных «хабов» для получения знаний в разных форматах.

## **Образовательные центры и программы**

### **1. Университетский консорциум**

В настоящее время пять вузов России создали консорциум по развитию soft skills. Объединение планирует создать программу по развитию этих навыков, их измерению и оценке, которая будет доступна для всех университетов России. Соглашение о создании «Консорциума вузов по развитию универсальных компетентностей» подписали ВШЭ, УрФУ, ТГУ и ТюмГУ, а также Университет ИТМО.

В этих учебных заведениях уже имелись наиболее передовые программы по развитию гибких навыков у студентов и велись исследования в этой области. Теперь они планируют вести их совместно, а кроме того: подготовить для российской системы высшего образования инструменты измерения софт-скиллов и методики по их развитию; организовать повышение квалификации преподавателей вузов; привлечь студентов к участию в образовательных практиках в новом формате; проводить соответствующие мероприятия федерального масштаба (речь идёт, в частности, о чемпионатах по гибким навыкам, опыт проведения которых уже имеют УрФУ и ТГУ).

Во ФГОС ВО фактически декларируется необходимость развития у студентов soft skills, однако, как именно учащиеся должны освоить эти навыки, там не указано. Более того, в России нет общепризнанных методик, программ и учебников по этой тематике. Поэтому у учащихся вузов страны софт-скиллы развиты плохо. На рынке труда растёт ценность гибких навыков, но есть две проблемы: мало какие вузы им обучают, а как их оценивать, вообще не ясно.

Вузов, где универсальные компетентности развивают на отдельных предметах, в России пока не так много:

— в ВШЭ курсы по гибким навыкам (так же как по цифровой грамотности и предпринимательству) включаются в программы обучения всем специальностям:

— в ТГУ во все программы бакалавриата внедряется общий для всех студентов модуль с такими дисциплинами, как «Концепции современного

естествознания», «Логика», «Социология», «Критическое мышление», и с командной работой над проектами в тематических мастерских (это называется ядром бакалавриата). Похожая система действует в Университете ИТМО.

— в УрФУ создан Центр развития универсальных компетентностей и также внедряется ядро бакалавриата. Аналогичный центр есть в КФУ.

— в ДВФУ проводятся тренинги по развитию гибких навыков.

— в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» действует кейс-лаборатория по развитию навыков критического мышления, работы в команде, решения конфликтов, лидерства и коммуникации.

Если верить ФГОСам, в остальных университетах универсальные компетентности тоже должны формироваться. Но, как отмечено в докладе ВШЭ, в основном преподаватели российских вузов по-прежнему сконцентрированы на трансляции студентам знаний по дисциплине.

Некоторые исследователи полагают, что брать на себя развитие навыков будущего — это общая задача вузов и работодателей. Развитие всегда продолжается на рабочем месте, и требования к навыкам работников постоянно меняются, поэтому ответственность за процесс образования и его результаты с университетами должен разделять и рынок труда.

Новый проект АНО «Россия — страна возможностей» (была создана по инициативе Президента России Владимира Путина, который возглавляет Наблюдательный совет АНО) призван решить проблемы вузов, работодателей и будущих специалистов. Так, в РАНХиГС открыли первый в стране *центр оценки и развития управленческих компетенций*. Спрос на подобные центры связан с тем, что подготовка специалистов в вузе не соответствует ожиданиям игроков рынка труда: если к профессиональным навыкам выпускников у будущих работодателей вопросов нет, то с развитием надпрофессиональных умений ситуация обстоит иначе. С этим согласны и сами учащиеся.



Центр компетенций — это площадка, где студенты сначала проходят диагностику своих универсальных компетенций, а затем работают над ними в рамках индивидуальной траектории развития.

Задачи центра:

1) Определять профессиональные навыки и компетенции выпускников вуза. Делать это будут с помощью диагностики, разработанной методологами платформы «Россия — страна возможностей». В её основе — «конструктор компетенций» из четырёх блоков: управление взаимодействиями, управление задачами, энергия, общие знания. Уровень компетенции студента определяют с помощью опросников, тестов и других инструментов.

2) Помогать выпускникам с трудоустройством и формированием успешной карьеры. Для этого вместе с российскими вузами и крупными компаниями организация создаст образовательные программы для центров компетенций. А студенты, которые прошли оценку и развили гибкие навыки, получают цифровой сертификат.

В рамках проекта запустят специальную базу для работодателей. Там будут размещать профили студентов, сформированные на основе результатов тестирования. Это, по словам инициаторов проекта, откроет начинающим специалистам доступ к стажировкам и вакансиям компаний-партнёров, а последним даст возможность подбирать подходящих сотрудников.

В зависимости от особенностей вузов, принимающих участие в программе, центры будут делиться на три типа:

1) сетевые — их создадут в вузах с широкой сетью региональных филиалов. Именно к этому типу относится центр, открывшийся в РАНХиГС.

2) отраслевые — в этих центрах будут готовить кадры для определённой сферы или группы отраслей. Первый такой проект открылся 01.09.2021 на базе НИУ «МЭИ».

3) региональные и макрорегиональные — в этих центрах будут готовить специалистов для региональных работодателей-партнёров того или иного вуза. Пример — коллаборация между КУПНО и ННГУ.

В АНО «Россия — страна возможностей» планируют, что к 2030 году на территории страны будет работать не менее 75 центров, которые помогут 300 тысячам студентов.

## **2. Коллаборации бизнеса и вузов**

Коллаборации бизнеса и вузов через создание базовых кафедр, индустриальные партнёрства, стажировки — давно не новая практика, новым в ней стал акцент именно на командную работу. Обучение можно организовать так, что компания в результате получит в свои ряды не просто отдельных способных выпускников, а готовые сформированные рабочие команды. Так, компания «Мегафон» в сотрудничестве с ВШМ СПбГУ запустила образовательные модули — 5G-лабораторию (проект называется 5G Dream Lab), самый ценный результат которого — это получение интересных технических идей и набор готовых команд с реальными рабочими проектами, которые вырастают из этих идей. Университет ИТМО и «Газпром нефть» создали магистерскую программу, где не только стараются внедрять командную работу среди студентов, но и как можно раньше включают их в настоящие рабочие команды компании, которые решают текущие задачи. Научно-технический центр «Газпром нефти» совместно с вузами Тюмени запустил образовательный проект — «INкорпорация», позволяющий на этапе обучения «включиться» в бизнес-процессы компании и избежать стресса от адаптации в самом начале работы в качестве молодого специалиста. В НИУ ВШЭ разработан проектный семинар BarCamp для магистрантов вуза, где небольшие студенческие команды помогают партнёрам университета решить реальные рабочие задачи.

Ещё один пример взаимодействия образования и бизнеса с использованием командного формата — международный инженерный чемпионат CASE-IN, где победители получают стажировки, возможность

поступления в магистратуру или аспирантуру без вступительных испытаний — не говоря уже о ценном опыте командной работы на реальных кейсах.

Такие проекты стали возможны благодаря трём условиям:

1) *Доступность и системность.* Ещё каких-то десять лет назад мало кто представлял, что значит слово «кейс», особенно в академической среде, — мероприятия по решению бизнес-задач проводились точно. Сегодня это широко развитое системное направление.

2) *Реальные задачи.* Если сегодня студентов учат на основе реальных практических кейсов и актуальных рабочих задач, то раньше «реального материала» для образовательных целей приходилось добиваться с большим трудом. Компании не были настроены делиться историями из внутренней «кухни».

3) *Обратная связь.* Кейс-чемпионаты, хакатоны, прожарки не должны проводиться просто ради победы, как в спорте. Обязательно должна быть обратная связь: участники должны понять причины проигрыша — тогда у них будет стимул подучиться и попробовать ещё раз.

Соблюдение этих условий даёт двойной эффект: для компании — появление реального продукта и способных стажёров, а для участников — первый практический опыт.

### **Онлайн-курсы**

В настоящее время в Интернете можно найти 123 онлайн-курса по soft skills, и информация обновляется каждую неделю. Вот ТОП-10 лучших онлайн-курсов по soft skills: «Soft skills для руководителя», «Критическое мышление», «Лидерство в организации», «Эффективные переговоры», «Развитие памяти и внимания», «Управление гневом», «Логика и мышление», «Тайм-менеджмент», «Из мечты в цель», «Soft skills для каждого». Онлайн-курсы обычно включают в себя видеолекции, упражнения, кейсы и другие интерактивные материалы, и дают возможность изучать soft skills в удобное для себя время и темпе. Срок обучения от нескольких недель до 2 лет, стоимость обучения как бесплатно, так и от 990 до 42000 рублей.

Для выбора лучших курсов необходимо обратить внимание на репутацию провайдера курсов, отзывы от студентов, сферу и опыт работы преподавателей, содержание курса и его актуальность для рынка труда.

А также:

1) *Youthpass* (молодёжный паспорт) — сертификат, который получают волонтеры или участники проектов в рамках программы Erasmus+ Youth (молодёжные обмены, тренинги) и подтверждающий участие в проекте неформального образования (НФО). Одна часть сертификата подтверждает участие в волонтерских программах в проектах European Solidarity Corps. Вторая помогает участнику определить, как изменились его восемь ключевых компетенций по итогам образовательного мероприятия.

2) *Mozilla Open Badges* (Open Badge Infrastructure или OBI) — проект является программой Mozilla, созданной в 2010 году, которая выдаёт цифровые мини-дипломы, для аттестации навыков и достижений. Структура бейджей показывает реальные достижения и навыки, получение которых могут помочь в будущей карьере и способствовать в образовании.

3) *Appraiser* (оценщик) — Международная гильдия молодёжных тренеров разработала платформу Appraiser для оценки компетенций членов сообщества. Каждую компетенцию тренеры разбили на показатели сильных сторон или зон роста, которые в сумме дают уровень компетенции в целом. После самоанализа и обратной связи тренеры составляют свой план развития.

Курсы по soft skills подойдут людям любого возраста и профессии, которые хотят улучшить свои мягкие навыки и повысить свою профессиональную активность, но особенно полезны для тех, кто работает в области, где мягкие навыки очень важны для успеха.

### **Список рекомендованной литературы**

1. Аврелий, М. Марк Аврелий. Размышления римского императора. — Москва : Амрита, 2023. — 60 с.
2. Альтшуллер, Г. Найти идею : введение в теорию решения изобретательских задач. — Москва : Альпина Пабlishер, 2015. — 402 с.

3. Андерсон, Д. Канбан. Альтернативный путь в Agile. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 33 с.
4. Беккер, Д. Меньше значит больше. — Москва : ОДРИ, 2018. — 320 с.
5. Бланшар, К., Боулз Ш. Горячие поклонники. Революционный подход к обслуживанию клиентов / К. Бланшар, Ш. Боулз. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 192 с.
6. Бредберри, Т. Эмоциональный интеллект 2.0. / Т. Бредберри, Д. Гривз. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. — 208 с.
7. Бренифье, О. Давай обсудим. — Москва : CLEVER, 2019. — 96 с.
8. Вальдшмидт, Д. Будь лучшей версией себя. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. — 208 с.
9. Ванс, Э. Внушаемый мозг: как мы себя обманываем и исцеляем. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 272 с.
10. Вудс, П. Как управлять хаосом и креативными эгоистами. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 144 с.
11. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект в работе. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2023. — 576 с.
12. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 544 с.
13. Грейвс, Ф. Клиентология : чего на самом деле хотят ваши покупатели. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 256 с.
14. Грин, Н. Хватить гадать! — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 192 с.
15. Далай-лама : Его Святейшество Далай-Лама и Говард К. Катлер. Искусство быть счастливым. — Москва : София, 2004. — 256 с.
16. Декарт, Р. Рассуждение о методе для верного направления разума и отыскания истины в науках. — Москва : Эксмо-Пресс, 2020. — 128 с.
17. ДеМарко Т. Человеческий фактор. Успешные проекты и команды / Т. ДеМарко, Т. Листер. — Санкт-Петербург : Символ-Плюс, 2014. — 288 с.

18. Джеймс, Н. Внимание самому важному. От стресса и хаоса к осмысленности и концентрации. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 240 с.
19. Джонс, Д. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Д. Джонс, Д. П. Вумек. — Москва : Альпина Паблишер, 2015. — 472 с.
20. Джонс, М. Решение проблем по методикам спецслужб. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 43 с.
21. Дьюк, Э. Принцип ставок. Как принимать решения в условиях неопределенности. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 224 с.
22. Дэвид, С. Эмоциональная гибкость. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 304 с.
23. Канеман, Д. Думай медленно, решай быстро. — Москва : АСТ, 2014. — 65 с.
24. Кант, И. Обоснование непостижимого. — Москва : Эксмо-Пресс, 2018. — 256 с.
25. Кауфман, Д. Сам себе MBA. Самообразование на 100%. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 464 с.
26. Кинг, П. Как улучшить навыки общения. Строить отношения и управлять ими, эффективно общаться, понимать других. — Москва : Библос, 2018. — 240 с.
27. Колб, Д., Век живи — век учись / Д. Колб, К. Питерсен. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 224 с.
28. Кэмп, Д., Сначала скажите «нет» : Секреты профессиональных переговорщиков. — Москва : Хорошая книга, 2019. — 320 с.
29. Максвелл, Д. Наставничество 101. — Минск : Попурри, 2009. — 160 с.
30. Мерсио, Э. Эмоциональный интеллект для менеджеров проектов : практическое руководство. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 352 с.

31. Миллер, Д. Проактивное мышление. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 256 с.
32. Митчелл, Д. Обнимите своих клиентов. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 288 с.
33. Мортон, Т. Стать экологичным. — Москва : Ад Маргинем, 2022. — 200 с.
34. Недякин, М. Искренний сервис. Как мотивировать сотрудников сделать для клиента больше, чем достаточно. Даже когда шеф не смотрит. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 192 с.
35. Пенман, Д. Осознанность : как обрести гармонию в нашем безумном мире / Д. Пенман, М. Уильямс. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. — 288 с.
36. Розенберг, М. Язык жизни. — Москва : София, 2020. — 288 с.
37. Роудз, М. Как разговаривать с кем угодно. Уверенное общение. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 192 с.
38. Руджэро, В. По ту сторону эмоций и чувств : руководство по критическому мышлению. — Москва : Флинта : Наука, 2006. — 440 с.
39. Сазерленд, Д. Scrum : революционный метод управления проектами. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 288 с.
40. Синго, С. Изучение производственной системы Toyota с точки зрения организации процесса. — Москва : Институт комплексных стратегических исследований, 2010. — 312 с.
41. Сьюэл, К. Клиенты на всю жизнь / К. Сьюэл, П. Браун. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 224 с.
42. Тарп, Т. Привычка работать вместе. Как двигаться в одном направлении, понимать людей и создавать настоящую команду. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 208 с.
43. Тэппинг, Д. 5S для офиса / Д. Тэппинг, Т. Фабрицио. — Москва : Институт комплексных стратегических исследований, 2012. — 214 с.

44. Товеровский, Н. Управление проектами, людьми и собой. — Москва : Бюро Горбунова, 2017. — 26 с.
45. Фернер А. Принятие решений. Освободись от стереотипов и управляй своей жизнью. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 160 с.
46. Фишер, Р. Переговоры без поражения. Гарвардский метод / Р. Фишер, У. Юри, Б. Паттон. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 272 с.
47. Фостер, М. Сделай это завтра. — Москва : Издат. студия Поле, 2019. — 200 с.
48. Халперн, Д. Психология критического мышления. — Санкт-Петербург : Питер, 2000. — 512 с.
49. Хансен, М. Коллоборация. Как перейти от соперничества к сотрудничеству. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 288 с.
50. Харфорд, Т. Хаос. Как беспорядок меняет нашу жизнь к лучшему. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 320 с.
51. Хиз, Ч. Ловушка мышления. Как принимать решения, о которых вы не пожалеете / Ч. Хиз, Д. Хиз. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. — 320 с.
52. Хиз Ч. Переключайтесь / Ч. Хиз, Д. Хиз. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 304 с.
53. Чатфилд, Т. Критическое мышление. Анализируй, сомневайся, формируй свое мнение. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 328 с.
54. Чернышев, Д. Как люди думают. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 304 с.
55. Шахар, Т.-Б. Что ты выберешь? Решения, от которых зависит твоя жизнь. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. — 256 с.
56. Ядзава, Ю. Как живут японцы. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 224 с.

### **Список рекомендованных онлайн-курсов**



1. Онлайн-курс «Вдохновенное лидерство через эмоциональный интеллект». — Текст : электронный // Theory and practice [сайт]. — URL: <https://theoryandpractice.ru/courses/39032-vdokhnovlennoe-liderstvo-cherez-emotsionalnyy-intellekt>
2. Онлайн-курс «Илья Синельников. Переговоры и отношения с клиентами». — Текст : электронный // Бюро [сайт]. — URL: <https://bureau.ru/lectures/clients/>
3. Онлайн-курс «Как стать наставником проектов». — Текст : электронный // Лекториум [сайт]. — URL: <https://www.lektorium.tv/tutor>
4. Онлайн-курс «Коучинг в менеджменте». — Текст : электронный // Повышение личной эффективности [сайт]. — URL: <https://coaching-way.com/besplatnye-onlajn-kursy-coursera-na-russkom-jazyke-2021/>
5. Онлайн-курс «Критическое мышление». — Текст : электронный // 4brain [сайт]. — URL: <https://4brain.ru/critical/>
6. Онлайн-курс «Лаборатория работы с конфликтом». — Текст : электронный // Лаборатория конфликта F.S. [сайт]. — URL: <https://laboratoriakonflikta.ru/>
7. Онлайн-курс «Неопределенность как понятие». — Текст : электронный // Theory and practice [сайт]. — URL: <https://theoryandpractice.ru/cycles/2824-lektsionnyy-kurs-neopredelennost-kak-ponyatie>
8. Онлайн-курс «Основы управления проектами». — Текст : электронный // Нетология [сайт]. — URL: <https://netology.ru/courses/osnovy-upravleniya-proektami>
9. Онлайн-курс «Принятие решений». — Текст : электронный // 4brain [сайт]. — URL: <https://theoryandpractice.ru/courses/35375-prinyatie-resheniy>
10. Онлайн-курс «Психология коммуникации» — Текст : электронный // Открытое образование [сайт]. — URL: <https://openedu.ru/course/hse/PSYCOM/>

11. Онлайн-курс «Работа со сложным клиентом». — Текст : электронный // Нетология [сайт]. — URL: <https://netology.ru/courses/slozhnye-klienty>

12. Онлайн-курс «Творческое решение проблем». — Текст : электронный // Theory and practice [сайт]. — URL: <https://theoryandpractice.ru/courses/39232-tvorcheskoe-reshenie-problem>

13. Онлайн-курс «Теория принятия решений». — Текст : электронный // Постнаука [сайт]. — URL: <https://postnauka.ru/courses/28275>

14. Товеровский Н. Управление проектами, людьми и собой: электронный учебник. — Текст : электронный // Бюро [сайт]. — URL: <https://bureau.ru/projects/book-fff/>

15. Онлайн-курс «Эмоциональный интеллект». — Текст : электронный // 4brain [сайт]. — URL: <https://4brain.ru/emotion/>

16. Онлайн-курс «Эмоциональный интеллект» — Текст : электронный // Открытое образование [сайт]. — URL: <https://openedu.ru/course/misis/EMQ>

17. Онлайн-курс «Эффективное принятие решений и решения проблем». — Текст : электронный // Theory and practice [сайт]. — URL: [https://theoryandpractice.ru/courses/39072-effektivnoe-reshenie-problem-i-prinyatie-resheniy?utm\\_medium=rss&utm\\_source=rss](https://theoryandpractice.ru/courses/39072-effektivnoe-reshenie-problem-i-prinyatie-resheniy?utm_medium=rss&utm_source=rss)

### **Список использованных источников**

1. Рубакин, Н. А. Рубакин (Лоцман книжного моря). — Москва : Молодая гвардия, 1967. — 204 с.
2. Хавкина, Л. Б. Книга и Библиотека // Л. Б. Хавкина ; вступ. статья С. А. Басов, И. Н. Качковская. — Санкт-Петербург : Изд-во РНБ, 2011. — 152 с. — (Библиотекосведение: изучая прошлое — создаем будущее. Вып. 1).

### **Электронные источники**

1. «Гибкая» специализация, или 4 вопроса о развитии soft skills. — Текст : электронный // ЛаЛаЛань : [сайт]. — URL:

<https://lala.lanbook.com/gibkaya-specializaciya-ili-4-voprosa-o-razvitii-soft-skills>  
(дата обращения: 06.06.2023).

2. Гибкие навыки: пять самых важных гибких навыков. — Текст : электронный // Level One: [сайт]. — URL: <https://levelvan.ru/pcontent/gibkienavyki-18/gibkienavyki/> (дата обращения: 06.06.2023).

3. 10 «мягких» навыков, важных для карьеры. — Текст : электронный // Wook : [сайт]. — URL: <https://www.work.ua/ru/articles/career/1109//> (дата обращения: 06.06.2023).

4. Как развитие гибких навыков влияет на карьеру. — Текст : электронный // Блог практикума : [сайт]. — URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/soft-skills/> (дата обращения: 06.06.2023).

5. Мягкие навыки (soft skills) бакалавров вузов культуры в контексте компетентного подхода: понятийно-теоретический анализ. — Текст : электронный // Научные и технические библиотеки : [сайт]. — URL: [https://ntb.gpntb.ru/jour/article/view/1011?locale=ru\\_RU](https://ntb.gpntb.ru/jour/article/view/1011?locale=ru_RU) (дата обращения: 06.06.2023).

6. Резапкина, Г. В. Риски компетентного подхода. — Текст : электронный // Резапкина Галина Владимировна. Методический кабинет профориентации : [сайт]. — URL: [http://metodkabi.net.ru/index.php?id=risk\\_komp](http://metodkabi.net.ru/index.php?id=risk_komp) (дата обращения: 06.06.2023).

7. Soft skills : что это и зачем. — Текст : электронный // Week: [сайт]. — URL: <https://weeek.net/ru/blog/glavnyie-ghibkiie-navyki> (дата обращения: 06.06.2023).

8. Соколов, А. В., Тургаев А. С. Библиологос и библиотечно-библиографическое образование. — Текст : электронный // Научные и технические библиотеки : [сайт]. — URL: [https://ntb.gpntb.ru/jour/article/view/694?locale=ru\\_RU](https://ntb.gpntb.ru/jour/article/view/694?locale=ru_RU) (дата обращения: 06.06.2023).

9. Что такое гибкие навыки? — Текст : электронный // ДАР — Деловое Агентство Развития : [сайт]. — URL: <http://dar-link.ru/soft-skills-1> (дата обращения: 06.06.2023).

10. Что такое soft skills и как их развивать. — Текст : электронный // РБК. Тренды : [сайт]. — URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e90743f9a7947ca3bbb6523> (дата обращения: 06.06.2023).

11. Что такое soft skills и как развитие мягких навыков влияет на карьеру. — Текст : электронный // Calltouch Blog : [сайт]. — URL: <https://www.calltouch.ru/blog/soft-skills-cto-eto-takoe-i-kak-razvitie-myagkih-navykov-vliyaet-na-kareru/> (дата обращения: 06.06.2023).