

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 12.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.12.61>

УДК 331.108.4:316.77

В. В. Самойленко,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій,
Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4702-7193>

СОЦІАЛЬНО-КОМУНІКАТИВНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ДЛЯ КОНКУРЕНТНОЇ ПЕРЕВАГИ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

V. Samoilenko,

PhD in Economics, Associate Professor,

*Associate Professor of the Department of Management, Logistics and Innovation,
Kharkiv National S. Kuznets University of Economics*

SOCIAL AND COMMUNICATION SKILLS AS A STRATEGIC RESOURCE FOR COMPETITIVE ADVANTAGES OF SPECIALISTS

У статті комплексно проаналізовано соціально-комунікативні компетентності як стратегічний чинник формування та підвищення конкурентоспроможності фахівців на сучасному ринку праці. Доведено, що в умовах цифрової трансформації національної економіки, глобалізації та розширення дистанційних форматів зайнятості, рівень традиційних

професійних (hard) навичок є не достатніми для забезпечення прийняття ефективних управлінських рішень в діяльності підприємства.

Емпіричний аналіз дозволив сформулювати основні тенденції розвитку soft skills та спрогнозувати можливі очікування роботодавців різних галузей національної економіки щодо рівня комунікативних та соціальних навичок найнятих працівників. Узагальнено підходи до оцінювання рівня розвитку таких ділових якостей та визначено перспективні напрями у вдосконаленні системі професійної освіти й корпоративного навчання на вимогу діяльності підприємства. Встановлено, що стратегічне значення розвитку соціально-комунікативних компетентностей обумовлене їх здатністю підвищувати ділову мобільність, адаптивність і конкурентні переваги фахівців у середовищі швидких технологічних змін на вимогу сучасно-мінливого бізнес середовища.

The article provides a comprehensive study of social and communication competencies as a key and strategically important factor in shaping the competitiveness of specialists in the current conditions of labor market transformation. It is emphasized that in the context of the transition to a digital economy, the spread of remote and hybrid forms of employment, the introduction of innovative technologies, and the growing role of information and communication systems, the requirements for the professional qualities of employees are changing. Along with professional (hard) skills, social and communication competencies are becoming increasingly important, ensuring effective interaction, adaptability, the ability to cooperate, and quick decision-making in complex, dynamic, and multidisciplinary professional environments.

The paper defines the content of social and communication competencies, which include interpersonal communication skills, teamwork skills, emotional intelligence, creativity, the ability to manage conflict situations, responsibility, assertiveness, stress resistance, intercultural communication, and persuasion skills. Scientific approaches to the classification and assessment of such competencies are analyzed, their structure and integrative nature are defined, combining communicative, psychological, behavioral, and emotional-regulatory

components.

The article substantiates that social and communication competency are becoming an important factor in professional success in the context of the intensive development of intellectually demanding areas of activity, the growing role of team and project-based forms of work organization, and high levels of competition in the market. It is shown that employers increasingly prefer candidates who demonstrate developed communicative and social skills, as these determine the effectiveness of adaptation to corporate culture, the ability to interact with clients and colleagues, solve atypical tasks, take responsibility for results, and show initiative in the work process.

Particular attention is paid to the analysis of current trends in the development of soft skills in the context of digitalization and globalization of the labor market. The problems associated with the insufficient level of social and communication competencies among students and young professionals are outlined, and mechanisms for their improvement through educational programs, corporate training, simulation models, project activities, interactive teaching methods, and reflection practices are considered.

The generalization of the research results made it possible to determine that the development of social and communication competencies is of strategic importance for ensuring professional mobility, resilience to stressful situations, increasing the effectiveness of activities, and forming competitive advantages of specialists in the current labor market conditions.

Ключові слова: *соціально-комунікативні компетентності; soft skills; професійна мобільність; конкурентоспроможність фахівців; ринок праці; комунікація; емоційний інтелект; командна взаємодія; професійний розвиток; управління персоналом.*

Keywords: *social and communication skills; soft skills; professional mobility; competitiveness of specialists; labor market; communication; emotional intelligence; teamwork; professional development; human resource management.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний ринок праці характеризується високою динамічністю, цифровою трансформацією та зростанням інтелекту в професійної діяльності найманого працівника, що вимагає зміщення якісних акцентів його навичок до рис кваліфікаційного профілю фахівця. В умовах гострої конкурентоспроможної боротьби в сучасному бізнесі за прибуток, традиційно дієві компетентності, які були орієнтовані переважно на виконання технічних і спеціалізованих завдань, більше не забезпечують достатньої ефективної роботи для роботодавців. Водночас, суттєво зростає перевага соціально-комунікативних компетентностей (СКК), що визначає здатність фахівця максимально успішно взаємодіяти в діловій команді підприємства, адаптуватися до змін, приймати відповідальні рішення та здійснювати продуктивну міжособистісну комунікацію.

Незважаючи на високий попит у роботодавців на СКК, рівень навичок нині, серед студентів і молодих фахівців, досить часто залишається недостатнім для виконання поставлених завдань власником бізнеса. Діючі освітні програми сьогодні лише частково інтегрують розвиток професійних якостей здобувача, що зосереджені переважно на фаховій підготовці та утворюють дисбаланс між очікуваннями на ринку праці і фактичним рівнем підготовки випускників. В результаті, керівник отримує працівника з майже відсутнім рівнем професійної мобільності, конкурентоспроможністю та здатністю ефективно виконувати свої кваліфікаційні обов'язки в умовах підвищеної комунікаційної складності на вимогу поставлених завдань підприємства.

З наукової точки зору, актуальним напрямом дослідження є формування структури, змісту і механізмів ефективних дій СКК та обґрунтування інноваційно-освітньої корпоративної методики, що забезпечить цілеспрямований розвиток й оцінку впливу на результат професійної діяльності найманого працівника. З практичної точки зору,

виклик пов'язаний з необхідністю розробити ефективну модель підготовки фахівця, який буде здатний приймати дієві управлінські рішення в умовах невизначеності бізнесу, працювати у міждисциплінарних командах підприємства, формувати стійкі комунікативні зв'язки, як з клієнтами, так і з колегами та досягати професійної взаємодії між ними.

Отже, постановка проблеми зумовлена потребою в науковому осмисленні ролі СКК у забезпеченні конкурентоспроможності майбутніх фахівців та необхідністю подолання розриву між вимогами сучасного ринку праці та практикою професійної підготовкою кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняна та зарубіжна наукова спільнота досліджує широкий діапазон напрямів розвитку щодо підтримки конкурентоспроможності фахівців через СКК. Наприклад, аналіз Белея А.М. демонструє готовність працівників бізнес-сфери до ефективної комунікації, що надало можливість досліднику сформулювати фактори їх впливу у вигляді соціально-психологічного стану, якостей особистості і професійних знань [8].

Науковий опис «Соціально-комунікативна компетентність майбутніх офіцерів» стверджує, що комунікативні навички є частиною професійної підготовки керівників військових штабів, які необхідні для ефективної діяльності в кризових і стресових ситуаціях [11].

У дослідженні Боярин Л.В. проведена апробація програмно-цільового підходу до розвитку соціальної компетентності молоді в умовах соціальних трансформацій, що надала можливість визначити методичний інструментарій для сучасних навчальних програм в системі післядипломної освіти [9].

Пошук Ясенчук Ю., & Бондарчук Л. довів, що інтерактивні методи навчання (проектна діяльність, рольові ігри) допомагають формувати soft skills у студентів-менеджерів. Науковці стверджують, що саме комунікативність, лідерство, креативність є компонентами конкурентоспроможності у майбутніх працівників на керівних посадах [19].

Цікавою роботою є праця Інституту зайнятості (ЗНУ, 2020), де вивчали досвід СКК фахівців ДСЗ з використанням методики КОСКОМ. Експерти отримали регіональний результат у вигляді різних рівнів професійних якостей серед своїх працівників, що допоможе їм у формуванні планів роботи державних підприємств в майбутньому.

Наукові пошуки вітчизняних вчених демонструють стійкий інтерес до проблем формування СКК в різних групах (студенти, працівники, службовці), водночас українські дослідники визначили розриви між національними освітніми програмами навчання та викликами ринку праці сьогодні.

Аналіз праці Dawoon Jeong «Unraveling Human Capital Complexity: Economic Complexity Analysis of Occupations and Skills» надав можливість сформувати мережеву структуру навичок (skills) серед різних професій в США. Автори виділяють загальні (general), когнітивні (cognitive) та фізичні риси працівника і доводять, що general skills (які включають комунікативні й соціальні компетентності) мають ледь не головну роль у підвищенні його заробітної плати [3]. В результаті власного експерименту експерти стверджують, що «неощадні» загальні професійні якості мають фундаментальне значення в економіці людського капіталу.

Прикладна робота Podlaski et al. «Software development projects as a way for multidisciplinary soft and future skills education» запропонувала модель навчання через спільні короткострокові проєкти розробки програмного забезпечення [4]. Мета експерименту змодельовати реальні стресові ситуації, комунікацію, співпрацю та рефлексію для учасників з різних дисциплін, які об'єднані у мультидисциплінарні команди. В результаті проєкту автори отримали підвищення soft-навичок у досліджуваних та надало можливість сформувати практичний механізм інтеграції СКК у професійну підготовку майбутніх працівників з максимальною мотивацією.

Фундаментальний опис Ćwiąkała, Gajda et al. (2025) «The importance of emotional intelligence in leadership for building an effective team» визначив, що

емоційний інтелект (self-awareness, empathy, соціальні навички) знаходиться у тісному зв'язку з ефективністю лідерства та продуктивністю команди. Автори підкреслюють важливість почуттів й соціальних компетентностей для управління корпоративною діяльністю і колективної роботи працівників, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність організації в агресивному бізнес середовищі [2].

Аналіз низки вітчизняних та зарубіжних наукових пошуків дозволив сформулювати перелік висновків, що безпосередньо стосуються проблеми і мети дослідження:

- Загальні навички, серед яких СКК є реальною «інвестицією» в людський капітал із високою ринковою віддачею [1], що підсилює аргумент про саме ці професійні якості працівника, які повинні бути стратегічним фокусом розвитку майбутнього фахівця.

- Освітні підходи, які поєднують проєктну роботу, симуляції і мультидисциплінарні команди та є найбільш перспективними для формування soft skills [4], де для підвищення конкурентоспроможності найманих працівників необхідно «додати курс комунікації» та кардинально трансформувати освітній процес.

- Емоційний інтелект і соціальні навички необхідні не лише «в межах психології», а й як критично важливі елементи лідерського капіталу та командної ефективності [2], що визначає розвиток таких компетентностей в частині HR-стратегії підприємства.

- Українські дослідження [8, 11, 12] вказують на те, що наразі існує «розрив» між теоретичним усвідомленням ролі комунікативних якостей та практичною підготовкою студентів чи працівників, що підтверджує важливість і актуальність нашого наукового пошуку у запровадженні методичних, освітніх й управлінських рішень, які допоможуть у їх вирішенні в майбутньому.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – вплив СКК у формуванні конкурентоспроможності сучасних фахівців в

умовах трансформації ринку праці, цифровізації та глобалізації на вимогу роботодавця в його підприємницькій діяльності.

Для досягнення поставленої мети у статті вирішено наступні завдання:

1. Проаналізовано зміст і структуру СКК та визначено їх значення для професійної діяльності, зокрема як вплив на ефективність роботи персоналу, адаптацію до змін й управління міжособистісними процесами в колективі підприємства.

2. Прогноз очікування роботодавців щодо рівня розвитку соціально-комунікативних навичок майбутніх працівників та визначено ключові компетентності, що формують їх конкурентні переваги на ринку праці.

3. Обґрунтовано ефективні напрями розвитку та сформовано практичні рекомендації щодо інтеграції зазначених професійних якостей у підготовку та професійний розвиток майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження. СКК належать до категорії soft skills, що визначають здатність фахівця ефективно взаємодіяти з іншими людьми у професійній, навчальній або соціальній сфері. Вони поєднують у собі когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти і є ключовим чинником адаптації та конкурентоспроможності в сучасному ринку праці.

Для комплексного розуміння СКК їх сформовано за основним елементом, навичкам й практичним значенням для майбутнього фахівця (табл. 1). Структура змісту СКК дозволило продемонструвати, які професійні якості впливають на здатність ефективно взаємодіяти з колегами, клієнтами і партнерами, адаптуватися до змін, вирішувати конфлікти та досягати високої результативності в професійній діяльності.

Таблиця 1. Соціально-комунікативні компетентності у формуванні професійних навичок фахівця

Компетентність	Зміст	Роз'яснення	Практичне значення
Комунікативні навички	Здатність ефективно обмінюватися інформацією	Усне та письмове мовлення, активне слухання, презентація ідей	Забезпечує точність та ефективність передачі інформації, успішну взаємодію в команді
Емоційний інтелект	Розпізнавання і управління власними емоціями та почуттями інших	Емпатія, саморегуляція, управління стресом	Допомагає конструктивному вирішенню конфліктів, підвищує психологічну стійкість
Міжособистісна взаємодія	Вміння налагоджувати продуктивні контакти з колегами, клієнтами та партнерами	Асертивність, кооперація, навички вести переговори	Полегшує командну роботу, сприяє позитивній атмосфері та співпраці
Міжкультурна комунікація	Здатність взаємодіяти з людьми різних культур і соціальних груп	Крос-культурна чутливість, адаптація, толерантність	Підвищує ефективність роботи у міжнародних командах та глобальних проєктах
Командна робота та лідерство	Здатність організовувати групову діяльність і вести команду за собою	Лідерство, мотивація, координація, делегування	Забезпечує ефективність спільної діяльності та досягнення командних цілей
Критичне мислення і креативність	Уміння аналізувати інформацію та генерувати нові рішення	Аналітичні навички, генерація ідей, вирішення проблем	Готовий до інновацій та адаптивний у професійну діяльність

Джерело: сформовано на основі [1, 5].

Аналіз СКК надав можливість виявити інтегровану систему знань, навичок та поведінкових проявів, які взаємопов'язані і взаємозалежні між собою. Кожен елемент СКК, від комунікативних якостей та емоційного інтелекту до командної роботи колективу і критичного мислення, виконує певну функцію у забезпеченні ефективної професійної взаємодії у прийнятті управлінських рішень в бізнесі. Високий рівень розвитку професійних навичок підвищує конкурентоспроможність фахівця в сучасному ринку праці, допомагає йому швидше адаптуватися до змін у бізнес середовищі, розвитку власних лідерських якостей та успішній інтеграції у командну та міжкультурну взаємодію. Групування СКК допомагає роботодавцю зрозуміти, який їх додатковий елемент є професійною підготовкою

майбутнього фахівця і як це буде корисним в його бізнес-процесі та вплине на поточну конкурентоспроможність працівників між собою в підприємстві (організації чи компанії).

Представлення даних наукового опису знайшли своє місце в узагальненні елементів СКК та визначили їх взаємозв'язки, оцінку і вплив на професійне становлення майбутнього фахівця. Отримані результати дозволили систематизувати і сформуванати структуру СКК, яка демонструє зміст кожної ділової риси, характеристики та частку у професійній підготовці працівника (табл. 2). Аналіз статистичних даних експерименту допоміг виділити компетентності за ступенем важливості на вимогу роботодавця, а саме, які найбільше впливають на ефективність комунікації в колективі підприємства, на прийняття ефективних управлінських рішень, на адаптацію до змін поточного бізнес-середовища та на формування професійної поведінки найманих працівників організації.

Упродовж дослідження визначено, що СКК є інтегральним компонентом професійної підготовки фахівців. Лідерами серед професійних якостей, на нашу думку, є комунікативна компетентність, здатність до критичного мислення та командна взаємодія, що становлять головними критеріями у забезпеченні результативної професійної діяльності на вимогу роботодавця. Водночас такі складові, як емоційний інтелект, міжкультурна взаємодія чи ділова етика виконують функції підтримки, що позитивно впливає на стабільність міжособистісних відносин у колективі підприємства, формуванню професійної культури працівників та підвищенню відповідальності у бізнес-процесах.

Таблиця 2. Емпіричні показники сформованості соціально-комунікативних компетентностей фахівців (умовно)

Компетентність	Прикладне значення / відсоток (з дослідження)	Дослідження / джерело
Комунікація / ефективне спілкування	81,5 % студентів вважають ефективну комунікацію необхідною; серед факторів — висока середня оцінка 4.19/5.0.	Yilmaz & Urhan / дослідження студентів (таблиці, опитування).
Розв’язання проблем / критичне мислення	82,0 % студентів вважають проблем-солвінг найбільш необхідним (у тій же вибірці).	Yilmaz & Urhan (опитування).
Командна робота / лідерство	Часто в топ-3 вимог роботодавців; у низці досліджень — ~70–85 % роботодавців вважають командну роботу важливою (варіюється за галуззю).	Узагальнення з огляду літератури та звітів (Hart Research, LinkedIn, оглядові статті).
Емоційний інтелект / управління емоціями	В одній вибірці лише 32,0 % студентів вважали емоційний інтелект «необхідним» (тобто низька самопосадка важливості), тоді як роботодавці оцінюють емоційну складову по-різному (наприклад, частка характеристик пов’язана з EI — 45,0 % серед переліку очікувань у певному опитуванні роботодавців).	Дані опитувань студентів та узагальнення очікувань роботодавців.
Ділова етика / відповідальність	79,1 % студентів назвали бізнес-етичність серед необхідних навичок у бізнес-житті (у тій же вибірці).	Yilmaz & Urhan.
Навички міжкультурної комунікації / толерантність	У національних дослідженнях (Україна) більшість студентів мають середній рівень міжкультурних і соціальних компетентностей (приблизна частка «середній рівень» 50,0–70,0 % залежно від методики).	Українські емпіричні доповіді / дисертації.
Узагальнена оцінка (роботодавці) — «топ навичок»	В оглядах роботодавців/звітах (ЄС, LinkedIn тощо) комунікація, критичне мислення та розв’язання проблем постійно в топ-3; Hart Research: 91,0 % компаній вважають критичне мислення/комунікацію/розв’язання проблем важливішими за спеціальність.	Звіти Hart Research, LinkedIn, Erasmus+ Soft Skills Evaluation.

Джерело: сформовано на основі [6; 14].

Результати аналізу системи СКК надають можливість роботодавцю більш точно визначити очікування та висунути вимоги до сучасного фахівця, мати уявлення про формування майбутньої ефективні стратегії підготовки власного персоналу і підвищити рівень конкурентоспроможність працівників в умовах постійно-змінного корпоративного середовища.

Компоненти СКК утворюють інтегровану структуру (рис.1), що дозволяє майбутньому працівнику підприємства ефективно взаємодіяти у

різноманітних професійних контекстах в агресивному бізнес середовищі на вимогу роботодавця.

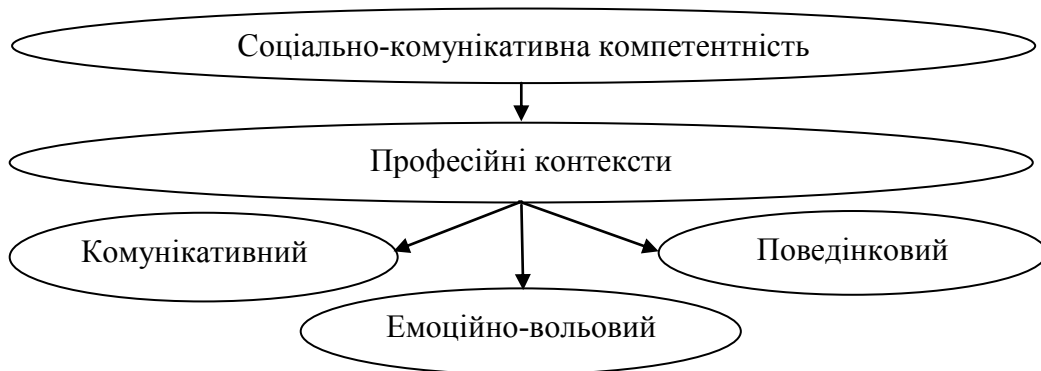


Рис. 1. Структура соціально-комунікативних компетентностей

Джерело: апробовано за даними [13].

Систематизована структура СКК демонструє комплексний характер навичок і необхідність цілісного підходу до їх розвитку. Сформована модель допоможе стати основою для планування освітніх програм та тренінгів, що спрямовані на формування ефективних комунікативних якостей для майбутніх фахівців.

На нашу думку, СКК – це інтегроване поєднання знань, навичок, вмінь та найцінніших ділових орієнтацій, які забезпечують ефективну взаємодію людини у соціальному та професійному середовищі. Завдання СКК зрозуміти соціальні ситуації, адекватно реагувати на різноманітні комунікативні виклики, встановлювати і підтримувати міжособистісні стосунки та впливати на процеси групової взаємодії через ефективне спілкування.

Емпіричне дослідження визначає суть СКК як комплексність і практичну спрямованість, що сформована через отримання знань та поточний соціальний взаємозв'язок, активну участь у командній роботі підприємства й здатність до рефлексії власних комунікативних дій. Таким чином, розвиток СКК сприяє підвищенню особистісної ефективності, адаптивності та професійної успішності в умовах сучасного соціуму.

Слід зазначити, що СКК мають вигляд як надпрофесійні (soft) навички, які не залежать від конкретної професійної спеціалізації, проте забезпечують високу продуктивність роботи та ефективну взаємодію в колективі [5].

За даними досліджень [18], комунікативні навички підвищують результативність праці і покращують умови обміну інформацією, довіри та узгодження дій у командній роботі персоналу. Також, не менш важливим, комунікативна компетентність є ледь не основним чинником соціально-психологічну адаптації людини в умовах змін. Водночас, міжособистісна комунікація, дозволяє ефективно управляти конфліктами, формувати лідерський імідж та підтримувати стабільні відносини в організаціях [17].

Аналіз наукових пошуків низки вчених, допоміг сформуванню впливу різних компонентів СКК на професійну діяльність працівника (табл. 3).

Таблиця 3. Вплив соціально-комунікативних компетентностей на професійну діяльність найнятих працівників

СКК	Значення	Приклад застосування	Вплив на		
			<i>ефективність роботи</i>	<i>адаптацію до змін</i>	<i>управління міжособистісними процесами</i>
Когнітивні	знання соціальних норм, правил спілкування	Розуміння корпоративних правил комунікації	Зменшення помилок у взаємодії	Легша адаптація до нових процедур	Чіткіше встановлення правил у команді
Практичні навички	ведення діалогу, аргументація	Проведення нарад, презентацій, переговорів	Підвищення продуктивності роботи	Швидке реагування на нові завдання	Конструктивне вирішення конфліктів
Емоційно-соціальні навички	емпатія, контроль емоцій	Підтримка колег, вирішення конфліктів	Зменшення стресових ситуацій, підвищення мотивації	Сприяє психологічній адаптації	Налагодження «здорових» відносин у команді
Мета-компетентності	рефлексія, саморегуляція	Аналіз власних дій, коригування поведінки	Підвищення якості виконання завдань	Гнучкість у нових умовах	Управління власним впливом (харизма) на команду

Джерело: узагальнено автором на підставі [15, 16]

Огляд демонструє, як когнітивні, практичні та емоційно-соціальні навички впливають на ефективність роботи працівника підприємства, адаптацію до змін і управління міжособистісними процесами, що дозволило

оцінити роль СКК у підвищенні продуктивності й якості професійної взаємодії в робочому колективі організації. Доведено, що СКК є комплексним інструментом, який забезпечує підвищення ефективності роботи, допомагає адаптації до змін і полегшує управління міжособистісними процесами. Особливу роль, на нашу думку, потрібно відводити емоційно-соціальним навичкам, які формують довіру в команді та практичним якостям, що безпосередньо впливають на продуктивність виконання поставлених завдань керівництвом підприємства. Власник бізнесу повинен усвідомити, що розвиток СКК є ключовим фактором успішного функціонування його господарської діяльності та професійного зростання найманих працівників підприємства.

Нині, в сучасних умовах ведення підприємницької діяльності, роботодавці особливо цінують СКК, які визначають здатність найманого працівника ефективно взаємодіяти в командній роботі організації, адаптуватися до змін бізнес середовища і впливати на міжособистісні процеси в колективі фірми. Основні очікування керівника підприємства до майбутнього фахівця, на нашу думку, наступні:

- ефективне спілкування (усне та письмове);
- вміння працювати в команді та вирішувати конфлікти;
- емоційна компетентність та емпатія;
- гнучкість та адаптивність до змін;
- лідерські навички та вміння впливати на колектив.

Вважаємо, що зазначені компетентності формують конкурентні переваги працівників, особливо в умовах динамічних ринків та високої конкуренції.

Наступним кроком дослідження проаналізовано практичне застосування СКК працівників у різних галузях національної економіки, а саме, які навички найбільш цінують в ІТ-сфері, освіті, бізнесі та медицині і як розвиток цих професійних якостей формує конкурентні переваги фахівців на ринку праці сьогодні. Результати спостережень дозволили зрозуміти

пріоритети роботодавця по специфіці застосування СКК у його підприємницькій діяльності (табл. 4).

Таблиця 4. Вимоги роботодавців до соціально-комунікативних компетентностей в сучасних умовах господарювання

Галузь	Пріоритет роботодавця	Приклад ефективної діяльності	Вплив на конкурентні переваги
ІТ / Технології	Командна робота, ефективне спілкування, адаптивність	Scrum-мітинги, колаборація через Slack/Teams, гнучке реагування на зміни проекту	Швидка інтеграція у команду, підвищення продуктивності, здатність до швидких рішень
Освіта / Педагогіка	Емпатія, наставництво, вирішення конфліктів	Взаємодія зі студентами та колегами, конструктивне вирішення суперечок, організація групових проєктів	Підвищення якості навчання, ефективна командна робота, позитивна атмосфера в колективі
Бізнес / Маркетинг	Переконливе спілкування, презентаційні навички, управління командою	Проведення презентацій, переговорів з клієнтами, координація команди проєкту	Збільшення продажів, формування позитивного іміджу компанії, лідерство у проєкті
Медицина / Соціальна робота	Емпатія, емоційна стійкість, командна взаємодія	Робота з пацієнтами, координація дій медичного персоналу, управління кризовими ситуаціями	Покращення якості обслуговування, зниження конфліктів, підвищення довіри пацієнтів

Джерело: сформовано автором на підставі проведеного дослідження

Встановлено, що СКК є універсально важливими для всіх галузей, проте конкретні пріоритети їх розвитку відрізняються залежно від професійного контексту. До прикладу, в технологічній сфері, надцінне адаптивність і командна взаємодія, у педагогіці та медицині – емпатія й вирішення конфліктів. На нашу думку, нині сучасне бізнес середовище вимагає від майбутнього фахівця переконливого спілкування і презентаційних навичок для виконання та прийняття ефективних управлінських рішень. Важко не погодитися, що розвиток професійних якостей зараз, забезпечить працівнику підвищену ефективність, гнучкість у майбутній роботі підприємства та мати конкурентні переваги на ринку праці перед роботодавцями.

Також оцінено результати кейс-аналізу СКК у різних галузях, а саме прояви і специфіку для конкретних професій та рівнів управління (табл. 5),

що дозволило порівняти пріоритети СКК у професійних контекстах тих навичок, які формують конкурентні переваги працівників між собою.

Таблиця 5. Галузеві профілі соціально-комунікативних компетентностей та їх особливості в національній економіці

Галузь	Професії	Рівень управління	Ключові компетентності	Прояви / приклади
ІТ / Технології	Програмісти, аналітики, менеджери проектів	Команда розробки, проектні лідери	Командна робота, адаптивність, онлайн-комунікація	Scrum-мітинги, координація з клієнтом, вирішення конфліктів у команді
Освіта / Педагогіка	Викладачі, методисти, наставники	Кафедра, навчальний відділ	Емпатія, наставництво, управління конфліктами	Групові дискусії зі студентами, модерація суперечок, організація спільних проектів
Бізнес / Маркетинг	Менеджери з продажу, бренд-менеджери, керівники відділів	Лінійні керівники, середній менеджмент	Переконливе спілкування, презентаційні навички, лідерство	Проведення переговорів з клієнтами, мотивація команди, досягнення KPI
Медицина / Соціальна робота	Лікарі, медсестри, соціальні працівники	Відділення, клініка, медичний центр	Емпатія, емоційна стійкість, координація команди	Консультації пацієнтів, управління медперсоналом, вирішення конфліктів у відділенні

Джерело: узагальнено автором на підставі проведеного дослідження

За результатами експерименту доведено, що СКК є універсально важливими для всіх галузей, проте конкретні пріоритети відрізняються залежно від професії та рівня управління. Наприклад, для технологічних компаній важливим є командна робота колективу й онлайн-комунікація; педагогіка наполягає на емпатії та наставництві; медицина – на емоційній стійкості і координації команди. Розвиток таких якостей забезпечує підвищення ефективності професійної діяльності, адаптивності та конкурентоспроможності фахівців, а у поєднанні з переконливим спілкуванням і лідерством – максимальні результати (прибутки) у підприємницькій діяльності.

Наступний етап пошуку поєднав аналіз наукового і практичного досвіду та надав можливість виділити перелік напрямів розвитку СКК (табл.

6). В результаті дослідження згрупована модель, яка систематизує методи формування СКК, їх цілі та очікуваний ефект для професійного розвитку фахівця, що дозволяє оцінити ефективність роботи працівника, адаптивність до змін бізнес середовища та управління міжособистісними процесами в колективі підприємства.

Таблиця 6. Ефективні напрями розвитку соціально-комунікативних компетентностей

Напрямок розвитку	Методи / Інструменти	Цілі розвитку	Очікуваний ефект
Тренінги та інтерактивні заняття	Рольові ігри, моделювання конфліктних ситуацій, ділові переговори	Формування практичних навичок ведення діалогу, аргументації, управління комунікацією	Підвищення ефективності роботи та впевненості у взаємодії з колегами
Коучинг та наставництво	Індивідуальні консультації, наставництво досвідченого фахівця	Розвиток емоційної компетентності, емпатії, саморефлексії	Поліпшення міжособистісної взаємодії та адаптації до нових умов
Командна робота та проекти	Участь у групових проектах, міждисциплінарна діяльність	Вдосконалення співпраці, навичок групового прийняття рішень	Підвищення згуртованості команди та продуктивності спільної роботи
Психологічна підтримка	Тренінги зі стрес-менеджменту, розвиток емоційного контролю	Формування емоційної стійкості та конструктивного реагування на стрес	Ефективна адаптація до змін та зменшення конфліктності
Інтеграція цифрових технологій	Онлайн-курси, вебінари, віртуальні симуляції	Гнучкий і доступний розвиток компетентностей у різних професійних контекстах	Підвищення самостійності та можливостей для безперервного навчання

Джерело: розробка автора

Отже, розвиток СКК потребує комплексного підходу, який поєднує теоретичне навчання, практичні вправи, командну взаємодію та психологічну підтримку, що дозволяє фахівцю послідовно формувати професійні навички. Запропонована авторська модель повинна стати основою для інтеграції розвитку СКК у навчальних та корпоративних програмах з управлінням міжособистісними процесами в колективах підприємства.

Визначено практичні рекомендації для роботодавців, щодо ефективного використання професійних якостей найманих працівників організації, які згруповані наступним чином [7, 10]:

1. Освітні програми та курси підвищення кваліфікації:

- Долучати блоки СКК у розробку навчальних планів університетів і корпоративних програм підприємств різних напрямків господарської діяльності.

- Використовувати інтерактивні методи навчання: рольові ігри, кейс-методи, групові проєкти.

2. Систематична оцінка та моніторинг:

- Впроваджувати регулярне оцінювання розвитку соціально-комунікативних навичок через анкетування, ситуаційні вправи та спостереження.

- Формувати індивідуальні плани розвитку працівників на основі оцінки професійних якостей.

3. Інтеграція СКК у виробничий чи управлінський процес діяльності підприємства:

- Стимулювати працівників використовувати набуті компетентності у поточних робочих ситуаціях підприємства: колективна робота, переговори, взаємодія з клієнтами та колегами.

- Використовувати зворотний зв'язок для корекції та вдосконалення комунікативних навичок працівника.

4. Формування корпоративної культури підтримки комунікації в колективі організації:

- Моделювати середовище, в якому цінується відкритий діалог, конструктивна критика, емпатія та командна взаємодія.

- Впроваджувати системи наставництва та коучингу для підтримки розвитку СКК.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

СКК є головним елементом ефективної професійної діяльності, що визначає здатність працівника взаємодіяти з колегами, керівниками, клієнтами та іншими соціальними групами для підвищення власної продуктивності праці, адаптації до змін у бізнес-процесах організації та приймати управлінські рішення.

Аналіз очікувань роботодавців довів, що вимоги до соціально-комунікативних навичок різні залежно від галузі національної економіки, проте існує універсальна потреба у вмінні вести конструктивний діалог, працювати злагоджено в команді, проявляти емпатію та адаптуватися до змін агресивного бізнес середовища.

Розвиток СКК вимагає комплексного підходу, як: тренінги, інтерактивні заняття, коучинг, наставництво, командну роботу в колективі організації, психологічну підтримку, інтеграцію у цифрові технології для забезпечення послідовного формування професійних якостей працівника та ефективного застосування у господарській діяльності підприємства.

Практичні рекомендації щодо інтеграції професійних якостей працівника у навчальні та корпоративні програми дозволить системно підвищувати рівень підготовки фахівців і створять умови для їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Перспективи подальших розвідок

1. Вивчення ефективності навчальної методики. Необхідно дослідити, які форми тренінгів, коучингу та інтерактивних вправ забезпечать найвищу ефективність формування СКК у різних категорій працівників.

2. Інтеграція цифрових технологій та штучного інтелекту. Перспективним напрямом є використання онлайн-симуляцій, віртуальних проєктів і ШІ-інструментів для розвитку та оцінювання СКК у реальному або змодельованому професійному середовищі.

3. Дослідження зв'язку між професійними якостями працівника та продуктивністю праці. Важливо проаналізувати прямий вплив рівня СКК на

показники ефективності роботи, адаптивності до змін та якості управління міжособистісними процесами у різних організаціях.

4. Міждисциплінарні підходи. Подальші розвідки мають поєднувати психологічні, педагогічні та організаційно-економічні аспекти для комплексного розвитку професійних якостей працівника та підвищення ділової ефективності фахівців на підприємстві.

Література

1. Al Asefer, M. 1 & Zainal Abidin, N. S. Soft skills and graduates'employability in the 21st century from employers' perspectives: a review of literature *International Journal of Infrastructure Research and Management*. Vol. 9 (2), December 2021, pp. 44-59. URL: https://klust.edu.my/rmc/wp-content/uploads/sites/4/2022/02/5.-Al-Asefer_compressed.pdf
2. Ćwiąkała, Gajda et al. (2025). «The importance of emotional intelligence in leadership for building an effective team». URL: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2510.07004> (дата звернення 15.11.2025).
3. Dawoon Jeong (2025). Unraveling Human Capital Complexity: Economic Complexity Analysis of Occupations and Skills. URL: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.12960> (дата звернення 15.11.2025).
4. Krzysztof Podlaski (2025). Software development projects as a way for multidisciplinary soft and future skills education. URL: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.21114> (дата звернення 15.11.2025).
5. Wilson-Ahlstrom A., Yohalem N., DuBois D., Ji P., Hillaker B., Weikart D. P. From soft skills to hard data: Measuring youth program outcomes. The Forum for Youth Investment. (2014). URL: <https://www.search-institute.org/wp-content/uploads/2017/11/DAP-Ready-by-21-Review.pdf> (дата звернення: 15.10.2024).
6. Бахар Урхан (2024). Важливість м'яких навичок у працевлаштуванні: двосторонній погляд * (дослідницька стаття). DOI:

10.29023/alanyaakademik.1508405. URL: https://www.researchgate.net/publication/384458463_The_Importance_of_Soft_Skills_in_Employability_A_Two-Way_Perspective_Research_Article (дата звернення 10.10.2025).

7. Башкір О., Каданер О. Інтерактивні методи формування soft skills майбутніх фахівців. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 1 (3). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-1\(3\)-216-225](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-1(3)-216-225) (дата звернення: 18.10.2025).

8. Белей А. М. (2025). Готовність працівників сфери бізнесу до ефективної комунікації. URL: <https://ir.dpu.edu.ua/handle/123456789/4202> (дата звернення 15.11.2025).

9. Боярин Л. В. Соціальна компетентність молоді в умовах трансформаційного соціуму: психологічний вимір: монографія. К.: ПВТП «LAT&K», 2024. 349 с.

10. Діденко Ж. Формування м'яких навичок у майбутніх менеджерів на заняттях англійської мови в умовах дистанційного навчання. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Т. 2, № 35. С. 266-271. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25866>. (дата звернення: 18.10.2025).

11. Квітка А. Соціально-комунікативна компетентність майбутніх офіцерів як предмет наукових досліджень. (2021). *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*, 23(4), 169-182. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v23i4.606>

12. Крамаренко Т. Розвиток Soft Skills як важливий компонент професійної комунікації на заняттях з ділової іноземної мови для майбутніх фахівців економічних спеціальностей. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. № 9 (23). С. 329-342.

13. Махначова Н. М., Мідляк А. К. «Soft skills» керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Т. 17. Миколаїв, 2017. С. 380-383.

14. Мешко Г. М., Мешко О. І. Формування soft skills майбутніх менеджерів як ресурсу їх стресостійкості та резильєнтності. Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки: *збірник тез I Міжнародної наукової конференції*. 22-23.04.2021. Тернопіль, 2021. С. 42-44. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/23717/1/Meshko_Meshko_FORMUVANNIa_SOFT_SKILLS.pdf (дата звернення: 10.11.2025).

15. Опанасюк В., Прихожай В. Методи розвитку комунікативних навичок менеджера: переваги та обмеження. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 5 (19). С. 134-141.

16. Підвальна Ю. В. Особливості комунікативної компетентності соціального працівника як необхідна умова його професійної діяльності. *The scientific heritage*. 2022. № 83. С. 33-36.

17. Професійно-комунікативна компетентність та її вплив на формування іміджу керівника. Н. В. Подлевська, А. О. Шейко, М. І. Губа, І. М. Товма. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 11 (45). С. 1544-1552. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11\(45\)-1544-1552](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11(45)-1544-1552). URI: <https://repo.knmu.edu.ua/handle/123456789/35261>

18. Шелудченко, Л. С., Комарніцький, С. П., Фірман, Ю. П., & Мельник, В. А. (2024). Роль соціально-комунікативних навичок у підготовці здобувачів вищої освіти. *Професійно-прикладні дидактики*, (2), 100-104. <https://doi.org/10.37406/2521-6449/2024-2-17>

19. Ясенчук, Ю., & Бондарчук, Л. (2024). Особливості розвитку та застосування soft skills як складової конкурентоспроможності майбутніх менеджерів. *Економіка та суспільство*, (64). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-18>.

References

1. Al Asefer, M.1. & Zainal Abidin, N.S. (2021), "Soft skills and graduates'employability in the 21st century from employers' perspectives: a

review of literature”, *International Journal of Infrastructure Research and Management*, vol. 9 (2), pp. 44-59, available at: https://klust.edu.my/rmc/wp-content/uploads/sites/4/2022/02/5.-Al-Asefer_compressed.pdf (Accessed 15 November 2025).

2. Ćwiakała, Gajda (2025), “The importance of emotional intelligence in leadership for building an effective team”. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2510.07004>

3. Dawoon, Jeong (2025), “Unraveling Human Capital Complexity: Economic Complexity Analysis of Occupations and Skills”. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.12960>.

4. Podlaski, K. (2025), “Software development projects as a way for multidisciplinary soft and future skills education”, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.21114>.

5. Wilson-Ahlstrom, A. Yohalem, N. DuBois, D. Ji, P. Hillaker, B. and Weikart, D.P. (2014), “From soft skills to hard data: Measuring youth program outcomes. The Forum for Youth Investment”, available at: <https://www.search-institute.org/wp-content/uploads/2017/11/DAP-Ready-by-21-Review.pdf> (Accessed 15 November 2025).

6. Bahar, Urhan (2024), “The Importance of Soft Skills in Employment: A Two-Way Perspective (research article)”, available at: https://www.researchgate.net/publication/384458463_The_Importance_of_Soft_Skills_in_Employability_A_Two-Way_Perspective_Research_Article (Accessed 10 October 2025).

7. Bashkir, O. and Kadaner, O. (2022), “Interactive methods for developing soft skills in future specialists”, *Scientific innovations and advanced technologies*, vol. 1 (3). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-1\(3\)-216-225](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-1(3)-216-225).

8. Beley, A.M. (2025), “Readiness of business employees for effective communication”, available at: <https://ir.dpu.edu.ua/handle/123456789/4202> (Accessed 15 November 2025).

9. Boyarin, L.V. (2024), *Sotsial'na kompetentnist' molodi v umovakh transformatsijnoho sotsiumu: psykhologichnyj vymir* [Social competence of young people in a transformational society: psychological dimension], PVTP "LAT&K", Kyiv, Ukraine.

10. Didenko, Zh. (2021), "Formation of soft skills in future managers in English classes in distance learning conditions", *Actual issues of humanities*, Vol. 2, No. 35, pp. 266-271, available at: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25866>. (Accessed 18 October 2025).

11. Kvitka, A. (2021), "Social and communicative competence of future officers as a subject of scientific research", *Collection of scientific works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: Pedagogical Sciences*, vol. 23(4), pp. 169-182.

12. Kramarenko, T. (2023), "Development of soft skills as an important component of professional communication in business foreign language classes for future specialists in economic fields", *Science and Technology Today*, vol. 9 (23), pp. 329-342.

13. Makhnachova, N.M. and Midlyak, A.K. (2017), "Soft skills of a business leader", *Global and National Economic Problems*, vol. 17, pp. 380-383.

14. Meshko, G.M. and Meshko, O.I. (2021), "Formation of soft skills of future managers as a resource for their stress resistance and resilience", *Voienni konflikty ta tekhnohenni katastrofy: istorychni ta psykhologichni naslidky: zbirnyk tez I Mizhnarodnoi naukovoï konferentsii* [Military conflicts and man-made disasters: historical and psychological consequences: Collection of abstracts of the First International Scientific Conference], Ternopil, Ukraine, 22-23.04.2021, pp. 42-44, available at: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/23717/1/Meshko_Meshko_FORMUVANNIA_SOFT_SKILLS.pdf (Accessed 10 November 2025).

15. Opanasyuk, V. and Prykhozai, V. (2023), "Methods of developing managerial communication skills: advantages and limitations", *Scientific innovations and advanced technologies*, vol. 5 (19), pp. 134-141.

16. Pidvalna, Yu.V. (2022), "Features of the communicative competence of a social worker as a necessary condition for their professional activity", *The scientific heritage*, vol. 83, pp. 33-36.
17. Podlevska, N.V. Sheiko, A.O. Guba, M.I. and Tovma, I.M. (2024), "Professional and communicative competence and its impact on the formation of a manager's image". *Prospects and Innovations in Science*, vol. 11 (45), pp. 1544-1552, available at: <https://repo.knmu.edu.ua/handle/123456789/35261> (Accessed 10 November 2025). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11\(45\)-1544-1552](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11(45)-1544-1552).
18. Sheludchenko, L.S. Komarnytskyi, S.P. Firman, Yu.P. and Melnyk, V.A. (2024), "The role of social and communication skills in the training of higher education seekers", *Professional and applied didactics*, vol. (2), pp. 100-104. <https://doi.org/10.37406/2521-6449/2024-2-17>.
19. Yasenchuk, Yu. and Bondarchuk, L. (2024), "Features of the development and application of soft skills as a component of the competitiveness of future managers", *Economy and Society*, vol. (64), available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-18>.

Стаття надійшла до редакції 27.11.2025 р.