



Gulbaxor ISHMURADOVA,
Qarshi davlat universiteti dotsenti
E-mail: gulbahorishmuradova@mail.ru

Qarshi DU professori N.Qayumova traqrizi asosida

DEFINITION OF COMPETENCIES IN THE TRAINING OF SPECIALIST PERSONNEL AND THEIR TYPES

Annotation

This article will talk about the types of competencies in the training of specialist personnel, the interpretation of their origin and the main characteristics of Soft skills and Hard skills skills skills skills, methods for assessing staff skills , a group of professions in indicating the ratio of soft and hard skills.

Key words: Competencies, technology, creativity, soft skills and hard skills.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБУЧЕНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ ВИДЫ

Аннотация

В данной статье рассматриваются виды компетенций в подготовке специалистов, история их возникновения и основные характеристики навыков Soft skills и hard skills, методы оценки квалификации персонала , группы профессий при указании соотношения мягких и жестких навыков..

Ключевые слова: Компетенции, технологии, креативность, мягкие навыки и жесткие навыки.

MUTAXASSIS KADRLAR TAYYORLASHDA KOMPETENSIYALARNING TA'RIFI VA ULARNING TURLARI

Аннотация

Mazkur maqolada mutaxassis kadrlar tayyorlashda kompetensiyalarning turlari, ularning kelib chiqish ta'rixi va Soft skills va Hard skills ko'nikmalarning asosiy xususiyatlari, xodimlar malakasini baholash usullari , yumshoq va qattiq mahorat nisbatlarini ko'rsatishda kasblar guruhi haqida so'z boradi.

Kalit so'zlar: Kompetensiyalar, texnologiya, ijodkorlik , Soft skill va Hard skill ko'nikmalar.

Kirish. Hozirgi kunga qadar ko'pchilik kishilar kelajak muvaffaqiyatlarini o'zining kasbiy bilim, ko'nikma va mahoratiga bog'laydi va bu tabiiy nuqta nazardan to'g'ri hisoblanadi. O'z ishini ustasigina yuksak muvaffaqiyatlarga erishishi mumkin. Lekin kasbiy jihatdan va umuman muvaffaqiyatli bo'lishning yana bir tomoni borki – bu yosh muhandislarning amaliy (soft/yumshoq) ko'nikmalarga ega bo'lishidir.

Bizga ma'lumki, kompetensiyalar - bu shaxsning shaxsiy va ishbilarmonlik fazilatlarini, ishini samarali bajarish va yuqori natijalarga erishish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalar yig'indisidir.

Hard va soft skills atamalarini harbiy ishlardan kelib chiqadi. 1959 yilda AQSh armiyasi harbiy xizmatchilarni tayyorlashga ilmiy asoslangan yondashuvni ishlab chiqishni boshladi. Rivojlanish jarayonida tadqiqotchilar harbiy xizmatchilar uchun nafaqat kasbiy mahorat (hard skills), balki tizimli mashg'ulotlarga mos kelmaydigan universal kompetensiyalar (soft skills) muhimligini aniqladilar. Soft va hard skills o'rtasidagi farqlarni tushunish 1968 yilgi "harbiy tayyorgarlikni loyihalash tizimi" doktrinasida quyidagicha ifodalangan: hard skills asosan mashinalar bilan ishlash ko'nikmalari, soft skills odamlar va qog'ozlar bilan ishlash ko'nikmalaridir. Harbiy fan va psixologiyada atamalar paydo bo'lgandan so'ng, ular biznes sohasida erkin foydalanishga o'tdilar. Bugungi kunda bo'sh ish o'rinlarida, shu jumladan rus tilida, "kasbiy mahorat" va "shaxsiy fazilatlar" bo'limlari o'rni - hard skills va soft skills-ni topishingiz mumkin [2].

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. A. Баладин [7] , O.Суховейко[8] N. V. Kuzmina, I.A. Zimnya, N.A.Muslimov, O.A. Qoysinov, M.H.Usmanbayevalarning ilmiy-tadqiqot ishlari tahlil qilindi [17].

Hozirgi vaqtda Soft skills (yumshoq) va hard skills (qattiq) kompetensiyalar deb ataladigan yumshoq ko'nikmalar va qattiq ko'nikmalarni baholash odatiy holdir.

Soft skills — inglizchadan to'g'ridan to'g'ri tarjimasida "yumshoq ko'nikmalar" degan ma'noni bildiradi. Amaliyotda esa, yumshoq ko'nikmalar insoniy ko'nikmalar yoki shaxslararo ko'nikmalar sifatida ham ishlatiladi. Soft skill uchun misollar: Bu

oddiy kundalik hayotimizda odamlar bilan muloqot qilish uchun foydalanadigan xatti-harakatlarimizning jamisidir.

Hard skills — ingliz tilidan "qattiq ko'nikmalar" deb tarjima qilinadi. Qattiq ko'nikmalar — inson tomonidan o'qib rivojlantiriladigan texnik bilimlar yoki tajriba orqali shakllanadigan qobiliyatlar hisoblanadi [3].

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot ishimizda adabiyotlarni tahlil qilish, induksiya va deduksiya, tizimlashtirish, qiyosiy tahlil qilish metodlaridan foydalanildi.

Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev yoshlarimiz oldiga qo'yilayotgan vazifalar haqida o'z vaqtida quyidagi fikrlarni bildirganlar: "Albatta, faqat zamonaviy bilim va kasb-hunarlarini puxta egallagan, mustaqil fikrlaydigan, doimo el-yurt taqdiriga daxldorlik tuyg'usi bilan yashaydigan siz, aziz yoshlarimiz maydonga dadil chiqib, bugungi kunda hayotning o'zi oldimizga qo'yayotgan vazifalarni hal etishga qodirsiz"[1].

XXI-asr boshlarida texnologik taraqqiyot va dinamik o'zgaruvchan tadbirkorlik muhiti sharoitida moslashuvchan ko'nikmalar tobora ommalashib bormoqda, deb ishoniladi [3,4]. Xususan, Jahon iqtisodiy forumi va Gaydarov forumi ishtirokchilari texnologik inqilob sharoitida ta'limning o'zgarishi moslashuvchan ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojning oshishiga olib kelishini ta'kidladilar[5,6,7]. A AQSh biznes ta'limi assotsiatsiyasi va OECD zamonaviy mehnat bozori sharoitida moslashuvchan ko'nikmalarni ish bilan ta'minlashning muhim omili sifatida belgilaydi [78] Bugungi kunda ko'pgina tovarlar (xizmatlar) ni yaratish uchun turli sohalardagi mutaxassislarining hamkorligi talab etiladi, ularning muvaffaqiyati rivojlangan moslashuvchan ko'nikmalarga asoslanadi.

Iqtisodchi Andrey Belousov moslashuvchan ko'nikmalarni rivojlantirishni yaqin kelajakda mamlakatning kadrlar siyosatini belgilaydigan tendentsiya deb hisoblaydi.

Tahlil va natijalar. Soft skills (yumshoq ko'nikmalar) - bu insonning xarakteriga bog'liq bo'lgan va hayotiy tajriba orqali erishiladigan shaxsiy fazilatlaridir. Bunday universal kompetensiyalarni miqdoriy jihatdan o'lchash qiyin. Ular amalda ma'lum bir ishning o'ziga xos xususiyatlariga bog'liq emas, lekin ular karerani shakllantirishga yordam beradi. Bularga intellektual, ijtimoiy va irodaviy kompetensiyalar kiradi: tanqidiy fikrlash;

qat'iylik; tahliliy ko'nikmalar; yetakchilik; aloqa maxorati; ijodkorlik; jamoada ishlash qobiliyati; ko'p vazifalarni bajarish; aniqlik va h.k.

Masalan, kotib lavozimiga da'vogar uchun muloqot va ko'p vazifalilik kabi Soft skills (yumshoq) kompetensiyalar, dizayner uchun - ijodkorlik va tanqidiy fikrlash, loyiha menejeri uchun - jamoada ishlash qobiliyati, qat'iyatlilik va tahliliy qobiliyatlar birinchi o'ringa chiqadi. Yumshoq ko'nikmalarni miqdoriy jihatdan o'lchab bo'lmaydi va ko'pincha odamda mavjud yoki yo'q shaxsiy fazilatlar deb ataladi. Darhaqiqat, ular

1-jadval.

Hard -skills	Soft-skills
Texnik konikmalar	Kommunikativ qobiliyatlar
Jihozlar bilan ishlay olishi	Shaxslar bilan ishlay olishi
Jarayonlar bilan boshqarish	Munosabatlarni boshqara olishi
Tahlil va raqamlar	Sezgilar va tajriba
Texnologiya	San'at
Reglamentlar	Intuisiya
Standartlar	San'at

Eng oddiy qiyin ko'nikmalarga yozish va o'qish qobiliyati kiradi; bu shuningdek, chet tilini, mahsulot, ish dasturi, standartlar va qoidalarni bilish, mashina haydash va hokazolarni o'z ichiga oladi.

Masalan, frontend dasturchi uchun qattiq ko'nikmalar quyidagicha ko'rinadi: HTML va CSS-ni bilish, JavaScript-ni

2-jadval

Malaka	Namoyish eta olishi
Ishlab chiqarish uskunalarini boshqarish qobiliyati	Masalan, tikuv mashinasida yubka tikish yoki stanokda biror detal yaratish
O'z kasbiy mutaxassisligi bo'yicha chet tilini bilish	Kundalik muloqot uchun chet tilini bilish hali mustahkam mahorat emas. Ammo agar mutaxassis o'z sohasi bo'yicha ingliz tilida gapirsa yoki geolog o'z sohasida maxsus atamalarni bilsa, bu boshqa masala
Ixtisoslashtirilgan dasturlar bilan ishlash qobiliyati - maket, taqdimotlar yaratish	Maqola muallifi yoki yozuvchi qo'shimcha ravishda mahsulotni oldindan chop etishi va uning reklamasini tayyorlashi mumkin
O'n barmoq usulida teginish orqali yozish	Odatda, hamma "bir barmoq" bilan yozishi mumkin. Qattiq mahorat - bu texnologiya va maxsus tayyorgarlik natijasi
Matematik masalalarni yechish	Olim yoki tadqiqotchi uchun bu kasbning bir qismidir
Tahlil qilish uchun qon olish qobiliyati	Hamshiraning mustahkam mahoratiga misol, lekin, masalan, shifokordan bu mahorat talab etilmaydi [1].

Har bir mutaxassislik bunday ko'nikmalarning o'z ro'yxatiga ega bo'ladi. Masalan, shifokor uchun bu tugallangan ta'lim va amaldagi sertifikat, o'z mutaxassisligi bo'yicha kasalliklarni davolashning zamonaviy usullarini bilish, dori vositalarining ta'sirining o'ziga xos xususiyatlarini va ularning muvofiqligini tushunishni anglatadi. Quruvchi diplom olgandan

(3-jadval).

Malaka	Xulq-atvorda namoyon bo'lish	Malaka qiymati
Hissiy intellekt	Xodim ish munosabatlarni o'rnatishi va saqlab turishi mumkin. Yaxshi rivojlangan hissiy intellekt, bu sizga odamlarning ehtiyojlari va his-tuyg'ularini baholashga va muloqotda buni hisobga olishga imkon beradi.	Hamkorlar va mijozlar bilan muloqot qilish va hamkorlikni rivojlantirishga yordam beradi
Tanqidiy fikrlash	Inson ma'lumotni so'rashga qodir. Mutaxassis turli manbalardan olingan ma'lumotlarni qayta ishlaydi va ikki marta tekshiradi va mohiyatini tushunadi	Agar siz savollar berishni va boshqalarning xatti-harakatlarini tahlil qilishni o'rgansangiz, yanada ishonchli ma'lumot olishingiz mumkin. Axborotga asoslangan qarorlar qabul qilishga va ma'lumot etishmasligi tufayli xato qilmaslikka yordam beradi
O'z-o'zini o'rganish qobiliyati	Xodim ishni bajarishning yangi usullarini faol ravishda qidiradi va bir yoki ikki marta takrorlangandan so'ng, yangi usulda harakat qilishni o'rganadi.	Xodim muvaffaqiyatli ishlaydi, chunki u tezda yangi ma'lumotlarni o'zlashtiradi va uni hayotda qo'llashi mumkin.
Muammolardan qochish emas, balki ularni hal qilish qobiliyati	Inson qiyinchiliklarni engib, zarur choralarini ko'rishga qodir	Ko'nikma qanchalik yaxshi rivojlangan bo'lsa, odam shunchalik ko'p qiyinchiliklarga dosh bera oladi. Har qanday loyiha, masalan, qiyinchiliklarni o'z ichiga oladi va uni engish kerak bo'ladi
O'z harakatlarini tahlil qilish qobiliyati	Biror kishi muvaffaqiyatsizlikka uchraganda, u boshqalarni yoki vaziyatni ayblamasdan, qayerda xato qilganini aniqlashga harakat qiladi.	Bu mahorat ongli ravishda harakat qilish va to'g'ri qaror qabul qilishga yordam beradi.
Insonning zo'ravonliksiz insoniy muloqotga moyilligi	Xodim suhbatdoshlarga ma'lumotni hukm qilmasdan etkazadi, hamkasblari, bo'ysunuvchilari va sheriklariga zarar etkazmasdan maqsadiga erishadi.	Zo'ravonliksiz muloqotning foydasi shundaki, odam o'z taklifi yoki sharhining afzalliklarini ko'rsatish orqali boshqalarning ishonchini qozonadi. Bu ijtimoiy aloqalarni o'rnatadi va obro'-e'tibor yaratadi

Shaxs kompetensiyalarini qanday metodlar orqali aniqlash mumkin?

Shaxslarning shaxsiy va kasbiy fazilatlarini to'g'risida eng ob'ektiv fikrni beradigan xodimlarning malakasini baholash usullariga batafsil to'xtalib o'tamiz:

1. Test - xodimlar va arizachilarni baholashning eng oddiy usuli. Amalda psixologik va professional testlardan foydalaniladi. Birinchisi, shaxsiy fazilatlarini aniqlashga imkon beradi - yumshoq ko'nikmalar, ikkinchisi - professional, qattiq mahorat. Usulning asosiy afzalligi - masofadan turib test o'tkazish imkoniyati.

2. Intervyu - savol-javob shaklidagi og'zaki suhbat. Strukturasiz bo'lishi mumkin: erkin shaklda o'tkaziladi, savollarga hissiy munosabatni aniqlash imkonini beradi. Strukturaviy intervyu STAR modelidan foydalanishni o'z ichiga

ko'p jihatdan insonning tug'ma xarakteriga bog'liq, ammo maxsus o'quv va ta'lim dasturlari yordamida yumshoq ko'nikmalarni rivojlantirish juda mumkin.

Hard skills (qattiq) ko'nikmalar - bu muayyan ishni bajarish uchun zarur bo'lgan kasbiy ko'mpetensiyalardir. Ushbu ko'nikmalar kollejlarda, institutlarda, kurslarda o'rgatiladi va ularni imtihon o'tkazish orqali o'lchash mumkin. Mutaxassis kadrlar tayyorlashda shakllantirilishi lozim bo'lgan Hard skills va Soft skills ushin talab qilinadigan ko'nikmalar ro'yxati ni keltirib o'tamiz. (1-jadval)

bilish, ramkalar va kutubxonalarni tushunish, SQL so'rovlarini yozish va h.k. Hard skills va Soft skills ko'nikmalarini egallagan mutaxassisning malaka talablari va uni namon eta olishini keltirib o'tamiz. (2-jadval)

keyin turli qurilmalar, asboblari va materiallar bilan ishlay olishi, har xil turdagi ishlarning texnologiyasini bilishi va materiallarning sifatini aniqlay olishi kerak. Qattiq ko'nikmalar ma'lum bir texnologiyadan foydalangan holda o'rganish uchun aniq vaqtni talab qilish ko'nikmalarni o'z ichiga oladi (3-jadval).

oladi: S (vaziyat) - vaziyat, T (vazifa) - vazifa, A (harakat) - suhbatdoshning harakatlari, R (natija) - natija. O'tgan kasbiy amaliyotda sodir bo'lgan voqeani esga olish taklif etiladi va arizachining harakatlariga 10 balli shkala bo'yicha baho beriladi.

3. Savol berish - savollar to'plami bilan standart shakl to'ldiriladi, undan so'ng so'rov o'tkazilayotgan shaxsda o'ziga xos xususiyatlarning yo'qligi yoki mavjudligi tahlil qilinadi. Metodologiyaning afzalligi shundaki, u vaqt va byudjet nuqtai nazaridan tejamkor, kamchiliklari - past ma'lumot mazmuni va sub'ektivlik.

4. Sertifikatlash - xodimning malakasining egallab turgan lavozimiga yoki u murojaat etayotgan joyiga muvofiqlik darajasini aniqlash. Sertifikatlash tartibi kompaniya rahbariyati tomonidan tasdiqlangan hujjatlarda tavsiflanishi kerak. Qoida tariqasida, u imtihon va suhbat shaklida amalga oshiriladi.

Sertifikatlash natijalariga ko'ra, xodimni lavozimga ko'tarish, ish haqini oshirish yoki kamaytirish yoki ishdan bo'shatish to'g'risida qaror qabul qilinishi mumkin.

5. Ekspertlar tomonidan baholash - o'z tajribasiga tayangan holda, xodimlarning xususiyatlarini tahlil qiladigan va xulosa chiqaradigan mutaxassislarni jalb qilishni nazarda tutadi. Ichki baholash bevosita rahbar va xodimni yaxshi biladigan hamkasblarni jalb qilgan holda va tashqi kadrlar bo'yicha mutaxassislar ishtirokida tashqi baholash mumkin.

6. Baholash markazi - nostandart sharoitlarda xodimlarning xatti-harakatlarini baholash uchun bahsli ish

Yumshoq va qattiq mahorat nisbatlarini ko'rsatish uchun 3 ta kasblar guruhi

№-gruppalar	Guruhning nomlanshi	Misollar
1-guruh	Etakchi qattiq mahoratga ega kasblar	Savdo, biznes, siyosat, ijodiy kasblar. Bu odamlar o'zlarining professionalligini oshirishlari kerak. Ammo yumshoq ko'nikmalarsiz ular o'z mutaxassisliklari bo'yicha hech narsa qila olmaydilar, chunki ularning ishi boshqa odamlarning - tomoshabinlar, tinglovchilar, xaridorlar, mijozlarning ehtiyojlari va his-tuyg'ulariga bog'liq.
2-guruh	Ikkala turdagi ko'nikmalar muhim bo'lgan kasblar	Advokat, moliyaviy mutaxassis, hamshira, shifokor, o'qituvchi yoki universitet o'qituvchisi. Ushbu mutaxassislarga bir xil darajada kasbiy ko'nikmalar va rivojlangan shaxsiy fazilatlar - muloqot qobiliyatlari, xizmat ko'rsatish, o'zini o'zi tashkil etish, yaxshi niyat kerak, chunki ular odamlar bilan ishlaydi.
3-guruh	Yumshoq ko'nikmalar muhimroq bo'lgan kasblar	Yadro fizigi, IT ishlab chiquvchisi, texnik yozuvchi, jarroh, samolyot yoki vertolyot uchuvchisi. Ushbu kasblar bo'yicha mutaxassislar nazariy jihatdan o'z ishlarida ajoyib natijalarga erishishlari mumkin, ammo jamoada ishlash va odamlar bilan muloqot qilishda unchalik yaxshi emas.

Har bir talaba qattiq ko'nikmalarga ega ekanligini dalillarni ilova qilish orqali (sertifikatlarni, diplomlarni, baholarni va hokazolarni) osongina isbotlashi mumkin, yumshoq ko'nikmalar bilan esa ular bunday qila olmaydilar. YA'ni, masalan, agar ish beruvchi ingliz tilini biladigan xodimni qidirayotgan bo'lsa, unda sizning bilim darajangizni ko'rsatuvchi sertifikat yoki hujjatlarni (IELTS, CEFR) topshirish kifoya qiladi. Ammo siz aloqa qobiliyatiga, yetakchilikka yoki boshqa yumshoq ko'nikmalarga ega ekanligingizni qanday isbotlaysiz? Ushbu ko'nikmalarga ega bo'lish haqidagi odatiy so'zlar kerakli lavozimni egallash uchun yetarli bo'lmasligi mumkin. Bunday holda, ma'lum bir ko'nikmaga egalikni real vaziyatlarda qanday ishlatganingiz haqida bir necha misollar keltirib, namoyish etishingiz tavsiya etiladi.

Bakavrlar tayyorlashda ko'nikmalarni rivojlantirish uchun maxsus kurslar, ichki treninglar tashkil qilish va joylarda o'rganish amaliyoti orqali bu ko'nikmalarni rivojlantirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Qattiq ko'nikmalarni qanday rivojlantirish kerak?

vaziyatlarini simulyatsiya qilish bilan biznes o'yinini o'tkazish. Baholar ekspert komissiyasi tomonidan beriladi. Bundan tashqari, baholash markazi suhbatlar va testlarni o'z ichiga olishi mumkin. Integratsiyalashgan yondashuv bundan mustasno hisoblanadi.

7. "180, 360, 540 daraja" usullari - real vaziyatlarda xatti-harakatlarini baholash:

"180 daraja" bahosi - xodim va menejning so'rovi.

"360 daraja" baholash - xodim va uning biznes muhiti: menejer, qo'l ostidagilar, hamkasblar haqida so'rov.

"540 daraja" baholash - "360 daraja" + mijozlar va yetkazib beruvchilarning so'rovi.

Qattiq ko'nikmalar o'qush va amaliyot davomida

muayyan kasbiy vazifalarni bajarish davrida rivojlanadi va shakllanadi. Yangi ko'nikmalar va allaqachon olinganlarni rivojlantirish faqat yangi texnikani o'rganish, ma'lumotlarni tahlil qilish orqali egallanishi mumkin. Bunga malaka oshirish kurslari, treninglar, onlayn va oflayn kurslar misol bo'la oladi. Va amaliyot yordamida siz qattiq ko'nikmalarni yaxshilashingiz va avtomatlashtirishga olib kelishingiz mumkin [13].

Xulosa va takliflar. Shunday qilib, bugungi kunda ish beruvchilar nafaqat qattiq ko'nikmalarga ega kadrlarni, balki yumshoq ko'nikmalarga ega nomzodlarga ham tobora ko'proq e'tibor qaratmoqdalar. Nega bunday bo'lmoqda? Buning sababi qattiq ko'nikmalarga o'rgatish yumshoq ko'nikmalardan ko'ra osonroqdir. Masalan, kompyuterda ishlashni qisqa vaqt ichida o'rgatish mumkin, lekin yetakchilik, jamoaviy ishlash yoki ish axloqini o'rgatish ancha qiyin bo'ladi. Mutaxassis kadrlar tayyorlashda bu ko'nikmalarning har birini o'z o'rnini bo'lib, har ikkala kompetensiyalarni rivojlantirish zamon talabiga aylanib bormoqda.

ADABIYOTLAR

1. Мирзиёев Ш. М. Миллий тараққиёт йўлимизни катъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. - Тошкент: «Ўзбекистон» НМИУ, 2017. - 592 б.
2. Что такое Hard и Soft skills? в чем разница? что важнее? <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html>.
3. Soft skill va Hard skill nima degani Soft skills — inglizcha | DRENIX IT ACADEMY <https://uz.telegram-store.com/catalog/channels/drenixacademy/863>
4. "Путин рассказал молодёжи о важности soft skills". TJournal. 21 октября 2017. Архивировано из оригинала 25 октября 2017. Дата обращения: 25 октября 2017.
5. "Путин рассказал молодёжи о важности soft skills и технологиях, которые «страшнее ядерной бомбы»". АфишаDaily. 22 октября 2017. Архивировано из оригинала 26 октября 2017. Дата обращения: 25 октября 2017.
6. Lou Adler. The 15 crucial 'soft skills' the best leaders have in common. World Economic Forum. Дата обращения: 30 января 2017. Архивировано 2 февраля 2017 года.
7. Анастасия Баландина, РАНХиГС. На ГФ обсудили вызовы образовательных программ для подготовки лидеров цифрового мира (13 января 2017). Дата обращения: 27 января 2017. Архивировано 3 февраля 2017 года.
8. Ольга Суховойко, РАНХиГС. На Гайдаровском форуме обозначили направления развития управленческих кадров России в сфере государственной службы (14 января 2017). Дата обращения: 27 января 2017. Архивировано 3 февраля 2017 года.
9. Важность Hard и Soft Skills сотрудников для IT компаний. TalentScan.Pro (22 февраля 2018). Дата обращения: 1 августа 2018. Архивировано 1 августа 2018 года.
10. National Business Education Association. This We Believe About Teaching the Soft Skills: Human Relations, Self-Management, and Workplace Enhancement Policy Statement 67. (недоступная ссылка)
11. Hard skills va soft skills. <https://sarlavha.com/articles/hard-skills-va-soft-skills/>
12. Soft и Hard skills. Что это такое? <https://1-arb.ru/articles/upravlenie-personalom/kak-prigoditsya-v-rabote-hr-test-belbina-t/>
13. Қаттиқ ва юмшоқ кўникмалар (hard and soft skills) ўртасидаги фарқ. https://telega.ph/Қаттиқ_ва_юмшоқ_кўникмалар-hard-and-soft-skills-ўртасидаги_i-farq-12-19
14. Hard skills и soft skills – что это такое? <https://imes.su/press-tsentr/stati/item/1227-hard-skills-i-soft-skills-chto-eto-takoe>
15. Soft и hard skills современного управленца. <https://cokpat.com/soft-hard-skills>
16. Муслимов М., Усмонбоева Н.А., Сайфуров М.Х., Тўраев Д.М., А.Б. Педагогик компетентлик ва креативлик асослари / Муслимов – Тошкент, 2015. – 120 бет.
17. Ишмуродова Г. И. Texnologiya o'qituvchisi didaktik kompetensiyalarini takomillashtirish // Ilm sarshasmalari. 2021 y. №10. 105-109b.