

УДК 331.57

Мезинов В.В.

Студент магистратуры

Белоконева А.М.

Студент

Научный руководитель: Чернышева Ю.С., к.т.н.

Донской государственный технический университет

**РОЛЬ SOFT-SKILLS И HARDSKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ И
КАРЬЕРНОМ РАЗВИТИИ СОТРУДНИКОВ.**

Аннотация: С каждым годом роль softskills в процессе профессионального развития сотрудников и развития компании возрастает, что отмечают не только исследователи, но и руководители крупных компаний. В статье рассмотрены понятия softskills и hardskills и их значимость для развития специалиста в профессиональной сфере, отмечены общие и отличительные черты в подходах к пониманию «мягких» и «твердых» компетенций различных авторов.

Ключевые слова: softskills; hardskills; развитие персонала; модели softskills; развитие компетенций.

Mezinov V.V.

Graduate student

Belokoneva A.M.

Student

Scientific adviser: Chernysheva, J.S., Ph.D.

Don State Technical University

**THE ROLE OF SOFT-SKILLS AND HARDSKILLS IN THE
PROFESSIONAL AND CAREER DEVELOPMENT STAFF**

Annotation: Every year the role of SoftSkills in the process of professional development of employees and the development of the company increases, not only researchers, but also leaders of large companies. The article discusses the concepts of SoftSkills and Hardskills and their significance for the development of a specialist in the professional field, there are general and distinctive features in approaches to understand the "soft" and "solid" competencies of various authors.

Keywords: Softskills; HARDSKILLS; staff development; Softskills models; Development of competencies.

Подготовка современного специалиста определяется потребностями рынка труда. Успешность специалиста в процессе будущего трудоустройства определяется наличием у него навыков самоорганизации в условиях динамично развивающейся среды профессионального рынка. Основу такой самоорганизации составляет фундаментальная подготовка специалиста и знания данной предметной области. Все навыки делятся на две большие группы: hardskills («твердые» навыки) и softskills («мягкие» навыки).

К hardskills относят профессиональные, технические навыки, которые легко поддаются наблюдению, измерению и наглядной демонстрации. К этой категории относятся, например, навык слепой печати, владение английским языком, управление автомобилем и т.д. Понятие «hardskills» соответствует техническим или административным процедурам, которые присутствуют в деятельности компании (программирование, работа с оборудованием, управление процессами и т.п.).

Softskills - это навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. Понятие «softskills» связано с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой, то есть «мягкие» (по-другому – «социальные») навыки в равной степени необходимы как для повседневной жизни, так и для работы. Действительно, лидеры на всех уровнях всегда сильно опираются на социальные навыки, будь то демонстрация на собственном

примере или создание команд, делегирование полномочий или разрешение конфликтных ситуаций, наставничество, коучинг или мотивация, что подтверждается результатами многочисленных исследований. Некоторые гибкие навыки практически невозможно приобрести в процессе работы: ими человек обладает (или нет) по складу личности, и это делает такие умения ещё ценнее. Но есть и ряд скилов, которые можно развить в ходе обучения и практики. Один из таких навыков — работа с командой.

Для развития *hardskills* сначала стоит определиться, какие именно из этих навыков вам необходимо развить. Если *softskills* для всех профессий одинаковы, то *hard* — уникальны. В качестве примера рассмотрим специальность *DataScientist*. Профессиональные навыки в ней включают: основы языка Python; основы SQL; основы математического анализа; анализ данных; машинное обучение.

Получить и развить подобные навыки можно только через обучение и практику. Поэтому особенно выигрышно, если в учебную программу входят реальные проекты или задачи, приближенные к рыночным. Например, на факультете искусственного интеллекта студенты выполняют проект от компании «МегаФон»: разрабатывают алгоритм, который определяет вероятность подключения услуги. Такая практика помогает закрепить знание алгоритмов машинного обучения и библиотек Python, а также становится безусловным плюсом при трудоустройстве. Без комплексного подхода, вложения инвестиций в обучение сотрудников и систематизацию, бизнес не будет глобально устойчив. Рынок нуждается в квалифицированных специалистах не только классических инженерных профессий, но и в тех, кто разбирается в управленческой деятельности. В итоге компания получает высокопрофессиональных сотрудников.

Несмотря на то, что сейчас все больше внимания акцентируется на важности мягких навыков, без жестких компетенций развиваться, профессионально не получится. Это относится к любой сфере деятельности. Даже если вы будете очень коммуникабельным или организованным

человеком, без специальных знаний в своей профессии не сможете реализоваться в полной мере. Рассмотрим, какие особенности есть у *hardskills*. Уровень жестких навыков проверяется с помощью тестирования, экзамена, аттестации. Увидеть профессиональную компетентность будущего сотрудника можно уже во время собеседования. Но понять, как человек будет вести себя в определенной стрессовой ситуации, практически невозможно. Доказать наличие *softskills* гораздо сложнее, ведь они никак не сертифицируются. Требования к жестким навыкам почти всегда остаются неизменными на любом рабочем месте. Например, знание законодательной базы важно для юриста, который работает на крупном предприятии или в маленькой частной компании. Мягкие навыки не относятся напрямую к профессиональной деятельности и проявляются в зависимости от ситуации. Любой специалист уже имеет определенный набор *hardskills*, которые он сразу применяет в работе. Если оказывается, что какие-то необходимые навыки отсутствуют, их легко получить на профильных курсах или тренингах. Жесткие навыки почти невозможно потерять, их можно со временем только усовершенствовать. Профессионал не тратит время, чтобы получить базовые знания, он с ходу приступает к работе. К тому же есть профессии, в которых жесткие навыки выходят на первый план, а мягкие могут быть не так уж важны. Компания LinkedIn провела исследование, в котором определила топ мягких навыков, актуальных в 2020 году. Вот как выглядит эта пятерка:

1. Креативность. Компании все чаще ищут людей, которые могут творчески решать проблемы в любых сферах — от программирования до пиара. Для креативного специалиста не существует проблем, ведь для каждой из них он находит оригинальное решение.

2. Умение убеждать. Чтобы подняться по карьерной лестнице, нужно научиться доказывать свою точку зрения, эффективно вести переговоры, обмениваться идеями, убеждать коллег или партнеров действовать в ваших интересах. Здесь могут пригодиться эмоциональный интеллект, эмпатия, психология влияния.

3. Работа в команде. Высокоорганизованная команда способна достичь большего, чем один человек. Там, где хорошо налажена коммуникация, растет и производительность. Потому что каждый знает свою роль и функцию и работает на общую цель. Для совместной работы важны взаимоуважение, отзывчивость, ответственность, коммуникабельность, умение вести переговоры.

4. Адаптивность. Чтобы оставаться конкурентоспособным, нужно принять реальность и научиться выходить из стрессовых ситуаций с позитивным настроением.

5. Эмоциональный интеллект. Способность воспринимать и оценивать собственные эмоции и эмоции других людей, а также правильно реагировать на них. Умение управлять собственными эмоциями влияет на отношения в коллективе, помогает правильно взаимодействовать, учитывать настроение коллег.

Для успешного построения карьеры важно не только то, какие навыки у вас есть, а в большей мере то, умеете ли вы их правильно использовать. Без конкретных твердых навыков мягкие могут быть совсем не востребованы. Но главное, *hard* и *softskills* хорошо работают в паре, ведь первые помогают человеку найти работу и качественно ее выполнять, а вторые — стать успешным специалистом в своем деле. Так, результаты исследования, проведенного в Гарвардском Университете (Harvard University) и Стенфордском Исследовательском Институте (Stanford Research Institute) говорят о том, что вклад *hardskills* в профессиональную успешность сотрудника составляет всего 15%, тогда как *softskills* определяют оставшиеся 85%. Возможно, такой результат покажется удивительным, но не следует забывать, что бизнес всегда связан с социумом и включает установление контактов и общение с людьми, а также позиционирование себя и компании в наиболее «выгодном свете» и убедительной форме. А для этого как раз нужны «мягкие» навыки. С другой стороны, *softskills* является способом выражения *hardskills*. Определяя круг навыков, необходимых менеджерам для процветания

компании, нельзя оставить без внимания психологическую концепцию эмоционального интеллекта, предложенную в 1990 г. П. Сэловеем, Дж. Майером и Д. Карузо. в соответствии с которой, эмоциональный интеллект (EQ) определяется как группа ментальных способностей, которые способствуют осознанию и пониманию собственных эмоций и эмоций окружающих. Эмоциональный интеллект включает четыре составляющих: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управление отношениями. На Западе концепция «Эмоционального интеллекта» пользуется большой популярностью, хотя есть мнение, что с научной точки зрения в концепции нет содержания, отличного от принятых ранее в психологии понятий коммуникативных навыков и коммуникативной компетентности.

Таким образом, можно сделать вывод, что мягкие навыки важны не меньше жёстких, и те и другие лучше развивать уже в подростковом возрасте используя любые возможности обучения, получения hard and soft skills и опыта, будь то волонтерство или онлайн-курс по разработке приложений.

Использованные источники:

1. Титова С. В. Модель компетенций управленческого персонала/ С.В. Титова, Л.А.Ямалиева// Мир современной науки. - 2019. - №1 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala> (дата обращения: 24.01.2022).

2. Горностаева, Ж.В. Аудит и контроллинг персонала : учебно-методическое пособие для обучающихся направления 38.03.03 Управление персоналом очной, очно-заочной и заочной форм обучения / Ж. В. Горностаева, О. Ф. Сверчкова, И. В. Кушнарёва ; Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет» в г. Шахты Ростовской области

(ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты). - Шахты : ИСОиП (филиал) ДГТУ, 2021.
- 64 с.

3. Кушнарeвa И.В., Алехина Е.С., Фурсов В.А. Применение мотивационных инструментов управления персоналом при обеспечении кадровой безопасности / И.В. Кушнарeвa, Е.С. Алехина, В.А. Фурсов // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №5 (118). – С. 1263-1267.

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 314 с.