

## ВЛИЯНИЕ SOFT SKILLS НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СПЕЦИАЛИСТА

*Хамракулова Севара*  
*магистрант Банковско-финансовой*  
*академии Республики Узбекистан*

**Аннотация.** Статья посвящена актуальным в настоящее время вопросам приоритета жестких и мягких навыков, влияния софт-скилс на отбор конкурентоспособных специалистов. Автор также рассматривает способы развития мягких навыков, приводит историю рождения терминов.

**Ключевые слова:** *Soft skills, Hard skills, управление персоналом, работодатель, специалист, конкурентоспособность, карьерный рост.*

Современный темп развития общества в эпоху глобализации и цифровизации всех отраслей экономики и общественной жизни требует от специалистов по управлению персоналом, HR-менеджеров более тщательного отбора работников, применения при оценке кандидатов объективных методов ассесмента. Такая необходимость связана с тем, что «несмотря на высокий уровень компетенций, успешно выполняемый KPI и положительные рекомендации с предыдущих мест работы, сотрудник не приносит должный вклад в развитие организации. По оценке специалистов в области управления персоналом корень данной проблемы кроется глубоко в личностных навыках, чью роль изначально либо проигнорировали, либо некомпетентно истолковали» [1].

В литературе по-разному интерпретируются эти навыки. Hard skills (жесткие навыки) – это технические навыки, необходимые для работы в конкретной области. К ним можно отнести:

- высшее образование по требуемой специальности;
- владение цифровыми технологиями, в том числе навыки работы с облачными хостингами;
- навыки работы с алгоритмами искусственного интеллекта;
- знание законодательства, например, Конституции Республики Узбекистан, Административного кодекса, Налогового кодекса и др.

Soft skills (мягкие навыки) подразумевают наличие у человека комплекса личностных и межличностных навыков, которые не связаны с конкретной деятельностью или областью работы.

- умение организовывать работу в команде;
- способность вести переговоры;
- навыки коммуникации с людьми;

- наличие креативного мышления;
- обучаемость;
- способность быстро адаптироваться к новым условиям.

Приведем наиболее характерные черты жестких и мягких навыков.

<b>Жесткие навыки - Hard skills</b>	<b>Мягкие навыки - Soft skills</b>
Измеримость – легко проверить с помощью тестов	Не измеряются и не тестируются
Подтверждаются сертификатами и дипломами	Не сертифицируются
Универсальность в применении, т.е. предъявляются одинаковые требования к профессиональным компетенциям	Индивидуальны в проявлении, зависят от среды, эмоциональной обстановки
Короткие или ограниченные сроки овладения компетенцией	Не ограничены в сроках
Легко демонстрируются и поддаются оцениванию	Для проявления требуют наличия определенных условий

Необходимо отметить, что каждый работодатель желает иметь в своей организации молодого, перспективного, креативного, конкурентоспособного, владеющего критическим мышлением специалиста со знанием иностранных языков, информационно-коммуникационных технологий. Среди кандидатов гуляет анекдот, якобы HR-менеджерам нужны кадры моложе 35 лет с 20-летним стажем работы. Наличие высшего образования всегда является преимуществом специалиста. Не зря одна из ста целей Стратегии «Узбекистан-2030» определена как «расширение охвата высшим образованием, повышение качества подготовки специалистов с высшим образованием», «доведение уровня охвата молодежи высшим образованием не менее, чем до 50 процентов» [2]. Однако обладает ли молодой человек стрессоустойчивостью, креативным мышлением, может ли принять решение в критической ситуации, умеет ли работать в команде – проверить в ходе обучения в вузе практически невозможно. Это же мнение высказал председатель совета директоров WND Holdings (группа компаний НМЖК) Николай Нестеров на встрече за круглым столом, на котором российские эксперты в области образования, культуры, промышленности, банковского дела и HR обсудили значение для бизнеса воспитания кадров нового формата, обладающих так называемыми мягкими навыками: «Разумеется, если у сотрудника при приёме на работу нет hard skills — это совсем печально, однако должен сказать, что многим выпускникам вузов серьёзно не хватает «человековедческих» навыков для общения с подчинёнными. Именно по этой

причине мне пришлось расстаться с большим количеством краснодипломников, которых я когда-то принимал на работу — по статистике, лишь 0,3% отличников способны руководить коллективом в силу невысокого эмоционального интеллекта. Подобно тому, как между IT-специалистом и заказчиком должен быть интерфейс, руководитель и подчинённые должны понимать друг друга, уметь говорить на одном языке» [3].

Все эти навыки как раз-таки являются мягкими и вырабатываются на практике, в рабочей обстановке на производстве. По мнению многих исследователей, а также HR-менеджеров, самыми важными навыками кандидатов являются обучаемость и умение решать проблемы.

Под обучаемостью подразумевается умение не столько получать новую информацию, сколько применять ее в жизни, превращая в свои компетенции. Обучаемый человек – это тот, который не повторяет одну и ту же ошибку дважды, нарабатывает опыт и применяет его к следующим задачам. Умение решать проблемы и принимать меры помогает преодолевать трудности на работе и в жизни, достигать нужного результата. Наличие этого навыка предполагает наличие критического мышления, уравновешанности, быстрого ума.

Предприимчивые и дальновидные руководители, владельцы компаний знают, что подходящего по всем критериям работника найти нелегко, почти невозможно, легче и дешевле его воспитать, натренировать. Так какие же способы обучения персонала рекомендуются?

Прежде всего необходимо определить ответы на следующие вопросы: 1) какие навыки персонала нужно развивать; 2) какую теорию предложить; 3) как закрепить теорию практикой.

Можно предложить несколько способов.

1. Самый простой способ формирования или развития мягких навыков – тренинги. Сегодня существуют разные компании, предлагающие тренинги и онлайн-курсы для индивидуальных сотрудников, коллективы сотрудников, топ-менеджеров и руководителей [4].

Книга дает человеку возможность подняться над самим собой.

*Андре Моруа*

2. Еще один эффективный способ формирования Soft skills – чтение книг, посвященных мягким навыкам. Издано много книг и на английском, и на русском языке. Вот некоторые из них:

- М. Микалко. «Рисовый штурм и еще 21 способ мыслить нестандартно».
- Н. Региер. «Конфликт – это подарок. Как направить энергию разногласий в мирное русло».
- Д. Канеман. «Думай медленно, решай быстро».
- Стивен Р.Кови. «Семь навыков высокоэффективных людей».
- Трейси Брайан. «Измени свое сознание - изменится твоя жизнь».

- Трейси Брайан. «Выйди из зоны комфорта. Измени свою жизнь».
- Грег Маккеон «Эссенциализм».
- Керри Паттерсон, Джозеф Гренни, Рон Макмиллан, Эл Свитцлер «Трудные диалоги».
- Alexandra Levit «They Don't Teach Corporate in College».
- Марина Алексеева. «Моя следующая версия — Я 2.0. Осознанное управление профессиональным развитием».
- Брене Браун. «Стать сильнее».
- Брене Браун. «Дары несовершенства».
- Питер Брегман. «Эмоциональная смелость».
- Марк Мэнсон. «Тонкое искусство пофигизма».
- Дженни Миллер, Виктория Ламберт. «Личные границы».
- Томас Эрикссон. «Кругом одни идиоты».
- Гитта Джейкоб, Ханни ван Гендерен, Лора Смбауэр. «Разрушение паттернов негативного мышления».
- Роберт Сапольски. «Биология добра и зла».
- Майкл Тухиг, Майкл Левин, Кларисса Онг. «Терапия принятия и ответственности» и др.

Можно предложить научные и научно-популярные, психологические статьи, издаваемые в онлайн-журналах. Надо отметить важную черту авторов, ценящих свое и чужое время. Многие из них отмечают время, необходимое на чтение их статьи. Тайм-менеджмент – важный навык конкурентоспособного сотрудника.



BarbaraVido 14 авг 2023 в 13:08

## Проектный менеджмент: развитие soft skills

🕒 5 мин 📄 7.5K

Управление проектами\*, Agile\*, Управление персоналом\*

Из песочницы

📄 Технотекст 2023

### Что такое софт-скиллы и почему они важны для проектного менеджера?

Софт-скиллы — это навыки, связанные с межличностным общением, эмоциональным

3. Рольевые и деловые игры. Л.С. Выготский утверждал, что игра является важным методом, фактором личностного развития ребенка на любом этапе его возрастного становления. Было бы неверным думать, что игра не нравится взрослым обучающимся. Именно из бизнес-структуры в систему обучения пришли деловые и рольевые игры, интеллектуальные игры и разного рода ринги

[5]. Здесь можно симулировать различные ситуации, в которых не был сотрудник или был, но вышел из нее в отрицательном ракурсе.



4. Еще один способ – развивать навыки Soft skills, опираясь на опыт коллег. Есть хорошая русская пословица: «Умный учится на ошибках других, дурак – на своих». По мнению В.Г. Зусмана - директора НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде, мягкие навыки - «это не что иное, как умение слушать и слышать других, которое, по идее, должно быть заложено воспитанием и образованием» [3]. Так вот, для развития мягких навыков необходимо найти людей, которые могут быть для вас образцом, и постоянно наблюдать как они проявляют те или иные навыки в поступках. Копирование модели поступков поможет вам развить в себе способности, которые необходимы для их реализации. В Узбекистане во всех сферах общественной жизни и экономики хорошо работает схема «Устоз-шогирд» («мастер-ученик»).

Так на что же работодателю и HR-менеджерам обращать внимание в первую очередь: на знания кандидата, его дипломы или на его личностные качества?

«Исследователями The Boston Consulting Group («Бостонской консалтинговой группы») была создана целевая модель компетенций 2025. Целевая модель компетенций 2025 – это тот набор ключевых универсальных компетенций, без освоения которых невозможно прийти к эффективности в XXI веке, т. к. этот век – век информационных технологий. Перечни подобных компетенций, по мнению авторов исследования, включают схожий перечень навыков soft skills: нацеленность на саморазвитие, навыки принятия решений и достижения результатов, решение нестандартных задач, навыки коммуникации, межличностные, эмоциональный интеллект и другие» [6, с. 8].

Итак, в заключении отметим, что, не умаляя достоинства и необходимость hard skills, обладание сотрудником soft skills дает ему преимущество в карьерном продвижении. Конечно, нужно учитывать специальность и должность, на которую идет отбор. Коммуникативные навыки, умение управлять временем, работа в команде, стрессоустойчивость – эти и другие мягкие навыки нужны абсолютно всем работникам, будет ли это сфера услуг или подготовка военнослужащих [5; 7; 8].

#### **Список использованной литературы:**

1. Семенюк Е.А. Роль soft-skills и hard-skills в современных тенденциях HR-менеджмента. - ISSN 2542-2340. Державинский форум, 2018. Т. 2. № 7. – С. 23-29.

2. Стратегия «Узбекистан-2030». Приложение к Указу Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УП-158. <https://lex.uz/ru/docs/6600404>
3. Нужны ли soft skills всем современным специалистам? //Материалы встречи-круглого стола экспертов НИУ ВШЭ-Нижний Новгород, информационно-консалтингового центра Media Strike и РБК-Нижний Новгород. <https://nnov.hse.ru/news/216987950.html>
4. Что такое Soft skills и их влияние на карьеру. <https://zis.expert/ua/publication/chtoto takoe soft skills i ikh vliyanie na kareru/>
5. Умарова, Ф. З. (2023). РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ. *Innovative Development in Educational Activities*, 2(19), 272-280.
6. Чуланова О.Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being // Вестник Евразийской науки, 2019 №2, <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
7. Умарова, Ф. З. (2024). ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЯЗЫКОВОЙ КУЛЬТУРЫ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 4(1), 378-386.
8. Умарова, Ф. З. (2024). ПРОЯВЛЕНИЕ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ-ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ. *Journal of new century innovations*, 48(1), 199-205.