

## Навыки soft skills для повышения профессиональной успешности работника

Научный руководитель – Окунева Татьяна Владимировна

*Шитова Наталья Сергеевна*

*Студент (бакалавр)*

Уральский государственный университет путей сообщения, Факультет экономики и управления, Свердловская область, Россия

*E-mail: natali.shitova.97@mail.ru*

За последние десять лет сфера HR шагнула далеко вперед. Срок, казалось бы, небольшой, однако за это время изменилось очень многое. Десять лет назад мы говорили о работе с персоналом только как о кадровой службе, чьи функции сводились к администрированию и операционной деятельности. Сейчас HR-сообщество стремится к совершенно другому - к продвижению более масштабных проектов. Сфера HR сфокусировала своё внимание на важности опыта и умений специалистов в сфере своей профессиональной деятельности. Сегодня работодатель учитывает не только профессиональные качества работника, но и дополнительный «багаж» знаний, который он получает не только в высшем профессиональном заведении, но и на специальных тренингах и обучающих программах. То есть это те умения, которые вырабатываются индивидуально и своевременно.

Следует отметить тот факт, что повышение «мягких навыков» зависит только от желания и стремления самого человека. Однако, профессионал должен стремиться к постоянному повышению качества своей работы. «Soft skills» помогает применить знания в нескольких областях. В отличие от прошлых поколений, люди больше не стремятся заниматься одним и тем же делом всю свою жизнь. Данные, предоставленные американским Бюро статистики в сфере труда (Bureau of Labor Statistics, BLS), показывают, что в конце 2010-х большинство работающих американцев сменили от 7 до 10 рабочих мест за свою жизнь, в том числе построив по три и более карьеры в абсолютно разных сферах [1].

К Soft skills относятся такие качества как: лидерство, коммуникабельность, контактность, инициативность, выносливость, стремление, умение управлением времени и так далее. Попробуем разобрать подробнее данные унифицированные навыки. Как я уже упоминала ранее, и как отмечает Альбрехт фон Михаэль, одним из основных качеств является умение работать с коллективом, то есть налаживать контакт с каждым из сотрудников. Чаще всего рабочий процесс представляет собой некий проект, в разработке которого принимают участие несколько человек. Эффективный результат будет достигнут только в том случае, когда все работники отдела будут выполнять свою функцию чётко и сообща. Конечный проект представляет собой некий пазл, в сборке которого принимает участие каждый член коллектива. И именно активная и слаженная работа поможет получить целостную картину. Из данного качества вытекают следующие - лидерство. Быть лидером - значит брать на себя ответственность за общую работу. Лидер является достаточно авторитетным членом организации, личные качества которого позволяют играть ему главную роль в социальных ситуациях и процессах, при принятии групповых решений и организации совместной деятельности. Он всегда пытается реализовать свою цель любыми средствами, способен взять и берёт на себя ответственность, он заинтересован в наличии большого количества соратников, которые доверяют ему. Соответственно, он стремится объединить и сплотить вокруг себя коллектив. Пунктуальность - еще одно важное качество, которым должен обладать работник, для повышения профессиональной успешности. Умение правильно и рационально распределить время между этапами рабочего процесса, позволит вовремя сдать проект. А так же, хочется отметить еще один

момент. Неконфликтность. Ни один, даже самый проблематичный человек, не признается в том, что он конфликтный. В любом случае, он не должен переходить на личность, не нужно нарицать на человека, который совершил ошибку, а попытаться решить ее совместно.

Так или иначе, главным отличительным признаком soft skills является то, что это навыки, относящиеся к внутренним, личным изменениям человека, поэтому их и называют «мягкие навыки».

Совместно с навыками soft skills очень часто рассматривают такое понятие как hard skills. Попробуем рассмотреть подробнее новое определение.

Hard skills еще называют «жесткими навыками», с чем это связано? Данные умения работник может наглядно продемонстрировать и отразить в своей работе, проще говоря, данные труды соизмеримы. Если soft skills относится к унифицированным навыкам, то hard skills можно отнести к уникальным знаниям. Так как они в большей степени относятся к производственным и профессиональным навыкам. [2].

Очень тяжело психологию людей каким-либо образом перевести в алгоритм. Как мы говорили ранее, степень освоения навыков из soft skills очень сложно отследить, проверить или наглядно продемонстрировать, поэтому важно понимать, что данные навыки нужно развивать постоянно. Чем больше человека окружают различные коллективы и большое количество людей, тем у него эти навыки быстрее вырабатываются. Сам по себе, человек очень хороший коммуникатор, имеется ввиду тот, которого хорошо оценивают не по тому, когда он обучился, а по тому, какой у него имеется опыт. И если на собеседовании вы вдруг говорите, что вы коммуникабельны, вас сразу же проверят, на сколько вы свободны в общении, смогли ли вы установить рапорт (это установка контакта), умеете ли вы стать третьим человеком, когда рядом с вами есть два сотрудника, сможете ли вы распределить правильно все ресурсы, используя коммуникации и сказав подчиненным, по какой причине они должны задержаться на работе сказать не просто приказом, а проявить лидерское качество. Выразить это всё таким образом, чтобы за вами пошли, ведь на самом деле, освоение навыков soft skills направлено на выработку способностей видеть и различать множественность тонов вариантов ситуаций и, если подытожить, то, мы должны понимать, что получится следующее: hard skills – это компетентность и экспертиза. В этом случае человеку можно дать тест и он его пройдет. А soft skills – это компетенции в ценностях, которые руководитель должен уметь узнавать. Soft skills – это патерн (определенный набор, шаблон поведенческих реакций или последовательности как стереотип). Soft skills критично именно в долгосрочной перспективе, а hard skills в краткосрочном – здесь и сейчас. Поэтому в hard skills человек развивается гораздо быстрее, чем в soft skills.

Soft skills по сути - развитие эмоционального интеллекта, приспособляемость. При этом важно, что hard skills практически не подвержен обратному развитию, а вот с soft skills в специфических условиях человек может деградировать. Это то же самое, как если бы человек попал на необитаемый остров и долгое время не был в контакте с другими людьми, и ему пришлось бы заново учиться разговаривать и формировать свой словарный запас.

Самое главное отличие между данными трактовками состоит в том, что одно понятие больше относится к практике, другое к теории. Но, для того, чтобы приступить к практическому применению знаний, навыков и умений, нужно теоретически снабдить себя знаниями. Рассогласование между тренингами и практикой состоит в том, что навык - это, определенным образом, инструмент, который помогает решить некие задачи. Не стоит надумывать, что навыки - обладают качествами, с помощью которых вы беспрепятственно пробьетесь в лидеры и будете находиться на вершине карьерной лестницы. Навыки работают, но при конкретных обстоятельствах. Ключевым условием обеспечения

целостности в обучении «soft skills» становится знание и понимание задач и контекста применения. Практика показывает, что обучение персонала различным навыкам в отрыве от применяемых практик, а именно «hard skills», редко приводит к особым успехам.

#### Источники и литература

- 1) Бюро трудовой статистики США (U.S. Bureau of Labor Statistics) [Электронный ресурс]: URL: © 2018 economic-definition.com (Дата обращения: 27.02.2018 г.)
- 2) Абашкина О. Soft-skills – Ключ к карьере [Электронный ресурс]: URL: <https://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> (Дата обращения 27.02.2018 г.)