

ОСОБЕННОСТИ И РОЛЬ HARD SKILLS И SOFT SKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

С. Р. Таева, студент, 3 курс,

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Липецкий филиал, Россия*

Н. В. Фурсова, старший преподаватель,

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Липецкий филиал, Россия*

В данной статье рассматриваются понятия hard и soft skills, их роль для развития специалистов в профессиональной сфере. В настоящее время мы живем в эпоху постоянных перемен, и те знания, которые были актуальны вчера, завтра уже могут считаться устаревшими. Это означает, что человеку необходимо постоянно совершенствоваться и развиваться. Навыки обучения относятся к soft skills и являются неотъемлемой частью развития hard skills. Именно это дает возможность оставаться востребованными специалистами на рынке труда.

Ключевые слова: *hard skills, soft skills, мягкие навыки, жесткие навыки, развитие навыков.*

Ежедневно научные технологии подвергаются стремительному развитию, что непосредственно влияет и на социально-экономическое развитие. Для того чтобы справляться с постоянными изменениями необходимо регулярно совершенствовать свои навыки и компетенции. Для достижения поставленных целей необходимо грамотно использовать знания, умения и навыки в профессиональной деятельности, чтобы стать конкурентоспособным сотрудником на рынке труда.

Так или иначе, все исследователи разделяют навыки на две следующие группы: hard skills и soft skills. Hard skills в переводе с английского «жесткие навыки» относятся к навыкам, связанным с техникой исполнения, которые могут быть наглядно продемонстрированы. В этом случае человек автоматизирует свое поведение и следует определенным, уже знакомым ему шаблонам. К данным навыкам относят: знание языков, финансовая грамотность, инженерное проектирование, юридические навыки и другое. Таким образом, это навыки, характерные для конкретной профессии и делающие человека профессионалом в той или иной деятельности.

Soft skills в переводе с английского означает «мягкие навыки» под ними подразумеваются умения и личные качества, не имеющие прямого отношения к профессиональной деятельности, но с их помощью человек способен успешно справляться с определенными задачами и повышать эффективность работы. Список "мягких навыков" достаточно обширен, даже без учета регулярно добавляемых позиций (рисунок).

Для работодателя наиболее ценным из равных сотрудников с аналогичным опытом работы будет тот, кто сможет самостоятельно организовать рабочий процесс и представить убедительные результаты вышестоящему руководству и клиентам. При выборе между двумя специалистами профессиональные навыки являются основополагающими и сравниваются в первую очередь, но личные качества кандидатов также могут стать преимуществом.



Рисунок. – Перечень видов soft skills

Согласно социологическому опросу «Какие навыки необходимы для успешной карьеры?», проходящей на платформе «НАФИ». «В топ-3 навыков и качеств, необходимых для построения карьеры, жители нашей страны включают глубокие знания по профилю (21 %), умение принимать решения в стрессовых ситуациях (19 %) и действовать в условиях многозадачности (16 %). Те, кто удовлетворен своей карьерой, выше ставят soft skills – «мягкие» навыки, которые человек может применять вне зависимости от обязанностей и сферы деятельности. Россияне, не довольные продвижением по служебной лестнице, больше значения придают hard skills и называют главным секретом успеха глубокие знания по профессии» [6].

Разного рода компании всегда ценят и приветствуют профессиональные навыки, однако для дальнейшего повышения по карьерной лестнице необходимо обладать и «мягкими» навыками. Несформированность навыков soft skills может разрушить карьеру тех специалистов, которые обладают техническими навыками в превосходстве. «Жесткие» и «мягкие» навыки дополняют друг друга и должны быть отточены в равной степени. Если вы планируете сменить профессию, то «мягкие» навыки помогут вам освоить новую специальность, но без специализированных навыков будет трудно освоить новую профессию.

Для приобретения «мягких» навыков не существует никаких правил и норм. «Мягкие» навыки – это либо то, с чем вы рождаетесь, то есть определенная личностная характеристика, либо они приобретаются с опытом. Однако есть возможность развить свой soft skills посредством следующих способов: курсы ораторского искусства или участие в дискуссионном клубе, в корпоративных играх, тренингах, групповые работы будут положительно влиять на навыки общения; для того чтобы развить свое критическое мышление необходимо проявлять наблюдательность, начать анализировать общественное поведение, пробовать задавать вопросы, выходить из зоны комфорта; стрессоустойчивость можно сформировать, помещая психолога, обучаясь стресс-менеджменту на специальных курсах и вырабатывая эффективные навыки в стрессовых ситуациях.

Для развития hard skills необходимо помнить, что «жесткие» навыки вырабатываются в период обучения и формируются под воздействием конкретных профессиональных задач. Приобрести новые или развить уже приобретенные навыки можно только путем обучения

новых методик или анализа и освоения информации, с помощью курсов повышения квалификации, тренингов, совершенствовать и автоматизировать посредством практики.

Таким образом, принцип неразрывности «жестких» и «мягких» навыков лежит в основе спецификации обучения в бизнесе. Некоторые компании при наборе сотрудников делают акцент на «мягких» навыках, полагая, что люди легко обучаемые, смогут сразу приобрести необходимые навыки. Другие изначально ориентируются на технические навыки, полагая, что «мягкие» навыки можно приобрести в процессе выполнения задач и реализации проектов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акимова О.А., Навыки soft skills и hard skills как конкурентное преимущество будущих выпускников – Мастер-класс методиста. 2020. № 10. 9–14 с. – Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44366433> (дата обращения: 01.10.2023).
2. Сорокопуд Ю.В., Амчиславская Е.Ю., Ярославцева А.В. Soft skills («мягкие навыки») и их роль в подготовке современных специалистов – Мир науки, культуры, образования. 2021. № 1 (86). 194–196 с. – Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44819860> (дата обращения: 29.09.2023).
3. Сундикова А.В., Данилина Ю.Н., «Soft skills & «hard skills»: за какими навыками будущее? – Творчество юных. Сборник трудов 26-й Региональной научно-практической конференции учащихся. Редколлегия: А.В. Бабич [и др.]. Москва, 2022. – 325-338 с. – Режим доступа: – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49267274> (дата обращения: 02.10.2023).
4. Чуланова О.Л., Развитие мягких навыков (soft skills) руководителей в соответствии с целевой моделью компетенций. – Материалы Афанасьевских чтений. 2017. № 4 (21). 45–55 с. – Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32252664> (дата обращения: 02.10.2023).
5. Юстус С.В., Сухорукова Н.Г., "Мягкие" навыки (soft skills) руководителя как фактор успешности бизнеса – Экономика и предпринимательство. 2022. № 3 (140). 792-795 с. – Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48646218> (дата обращения: 01.10.2023).
6. Социологический опрос «Какие навыки необходимы для успешной карьеры?» платформа «НАФИ» 09.08.2023. – Режим доступа: URL: <https://nafi.ru/analytics/soft-ili-hard-skills-rossiyane-nazvali-neobkhodimye-navyki-dlya-uspeshnoy-karery-/?ysclid=lorf88xso6932746348> (дата обращения: 02.10.2023).