

ЗНАЧЕНИЕ «ГИБКИХ» И «ЖЕСТКИХ» НАВЫКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ ВЫПУСКИНОВ СОВРЕМЕННЫХ ВУЗОВ

Воронова Римма Борисовна, ст. преподаватель, аспирант СЗИУ РАНХиГС,
г. Санкт-Петербург

Аннотация: В статье рассмотрены ключевые характеристики и понятия «мягких» и «твердых» компетенций и их значимость в профессиональном и личностном росте студентки современного ВУЗа. Акцент идет именно на студенток, так как выпускников вузов гораздо больше женщин чем мужчин, которым нужно прилагать в большей степени усилий при трудоустройстве на работу. В своей статье автор анализирует: что важнее для выпускницы престижного вуза при трудоустройстве на работу: «гибкие» и «жесткие» навыки.

Ключевые слова: гибкие и жесткие навыки,

На сегодняшний день, темпы научно-технического прогресса таковы, что мир изменяется и преобразуется буквально на глазах. Так же ускоряется и социально-экономическое развитие, и чтобы поспевать за всеми изменениями, необходимо постоянно развивать компетенции для того, чтобы успешно достигать поставленных целей, грамотно использовать навыки, знания и способности в профессиональной деятельности и быть достойным конкурентом на рынке труда.

Все аспекты человеческой жизни в современном мире претерпевают изменения, появляются новые сферы профессиональной деятельности, меняются запросы рынка труда. Тем не менее, в представлении людей все еще остается образ специалиста мужчины, результативность которого зависит от степени его владения профессиональными навыками. Однако технический прогресс доказывает нам, что многие виды деятельности могут быть автоматизированы, а значит безусловного знания своего дела специалистом сейчас недостаточно, и не стало преимуществами мужчин при трудоустройстве на работу. На смену профессионалу-отличнику мужчине приходит специалист женщина, обладающая способностью мгновенно реагировать на вызовы общества и выстраивать продуктивную стратегию взаимодействия с окружающим миром. К тому же исследования о спросе рынка труда указывают, что более востребованными становятся кандидаты женщины, обладающие высокой способностью к обучению и умением ладить с коллективом. При этом качество владения специальными навыками зачастую уходит на второй план. В связи с этим возникает острая необходимость пересмотра важных для карьеры надпрофессиональных навыков, способствующих выстраиванию траектории карьерного успеха.

С каждым годом роль soft skills в процессе профессионального развития сотрудников и развития компании возрастает. Необходимость активно

развивать «гибкие» навыки в процессе профессиональной подготовки становится всё актуальнее.

Итак, что же такое Soft и Hard skills и чем они отличаются? С английского термин «Soft skills» переводится как «гибкие» или «мягкие» навыки. Они пригодятся абсолютно в любой сфере и помогут своему обладателю быстрее двигаться по карьерной лестнице. «Гибкие» навыки — личные качества, которые связаны с характером человека и приобретаются с личным опытом. Эти навыки невозможно измерить количественными показателями. Сюда относятся коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность. Это компетенции, которые позволяют легко выстраивать коммуникации с другими людьми, эффективнее справляться с разными задачами и быстро обучаться новому.

Hard skills — это профессиональные навыки и умения, которые формируются и измеряются, и нужны для решения конкретных задач. С английского термин переводится как «жесткие» навыки и часто характеризует узкие компетенции, востребованные в определённой области.

При этом общие компетенции понимаются, как способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности. Под профессиональными компетенциями чаще всего понимают способность сотрудника выполнять конкретные профессиональные задачи в соответствии с заданными стандартами. То есть, как способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания и решении задачи профессиональной деятельности.

Понятия «общие компетенции» и «soft skills» с одной стороны близки по своему значению, но детальный анализ показывает, что понятие «гибких навыков» более широкое. Их часто называют «личными качествами», подчеркивая прямую зависимость между soft skills и характером человека, его темпераментом и личным опытом. Поэтому профессиональное образование, которое обеспечивает страну квалифицированными рабочими, служащими и специалистами среднего звена, должно быть направлено не только на формирование общих и профессиональных компетенций, но и, в ответ на требования работодателей, на развитие «гибких навыков».

После окончания вуза у студентов в меньшей мере развиты нужные навыки и компетенции. И зачастую осваивать их приходится уже на рабочем месте.

Проанализировав источники и труды отечественных и зарубежных авторов, можно заметить, что существуют различные подходы к пониманию термина «soft skills». Этот факт объясняется разнообразием научных интересов каждого из них, например:

– «мягкие» навыки как индивидуальные качества, позволяющие человеку обеспечивать благоприятное и эффективное взаимодействие с его окружением. Помимо этого, данные навыки могут пониматься как комплекс надпрофессиональных навыков, которые способствуют достижению успеха в

профессиональной деятельности, не коррелируясь при этом с предметной областью;

– soft skills как психологическое явление, объединяющее в себе социально-трудовые и мотивационные характеристики навыков, проявляющихся в ситуациях человеческого взаимодействия;

– «гибкие» навыки как комплекс непрофессиональных качеств и навыков личности, обладающих большим спросом на рынке труда и обеспечивающих успешное осуществление профессиональных компетенций.

Раскрывая содержание концепции soft skills, можно выделить ее основные характеристики:

– **коммуникативные навыки:** умение слушать, способность находить общий язык с людьми и поддерживать взаимосвязь с коллективом, навык логично, обоснованно, внятно формулировать и транслировать свои мысли;

– **социальные навыки:** навык убеждения, способность найти индивидуальный подход к каждому человеку, эффективно проявлять лидерские качества, осознавать свою мотивацию и способствовать мотивации окружающих, а также учитывать их потребности и грамотно соотносить с личными потребностями;

– **навык целеполагания,** планирования, тайм-менеджмента, умение найти самостоятельные и креативные решения;

– **способность к мгновенной адаптации** и стрессоустойчивость, навык решения конфликтных ситуаций;

– **выраженное стремление к личностному росту,** желание внести свой вклад в развитие организации.

Таким образом, soft skills демонстрируются в процессе взаимодействия выпускника с профессиональной группой людей, и включают в себя креативность, групповую работу, вербальную и невербальную коммуникацию, способность брать дело в свои руки, умение грамотно расставлять приоритеты, повышая эффективность профессиональной деятельности, способность быстро адаптироваться, не теряя при этом продуктивности, способность правильно организовывать не только свою деятельность, но и деятельность окружающих, демонстрируя таким образом лидерские качества.

Одним из ключевых навыков softskills, на котором стоит заострить внимание, выступает эмоциональный интеллект. Данный навык является совокупностью способностей, оказывающих помощь в процессе самопознания, саморефлексии, самоконтроля и формируется, в первую очередь, через осознание собственных эмоций, присущих в большинстве своем выпускникам девушкам.

Выделяют несколько компонентов эмоционального интеллекта.

1. **Самосознание** – способность к пониманию своего внутреннего эмоционального состояния, предшествующих ему причин, а также способность к интуитивному пониманию ситуации.
2. **Саморегуляция** – способность к управлению и манипуляции эмоциональными реакциями. Саморегуляция способствует поддержанию

соответствующего поведения, спокойствия и способности адекватного мышления вне зависимости от внешних нагрузок и раздражителей.

3. **Мотивация** – процесс, побуждающий к формированию целей и их достижению.
4. **Эмпатия** – способность видеть ситуацию с точки зрения другого человека и понимать его чувства.
5. **Навыки отношений** – способность выстраивать положительное взаимодействие с людьми различного социального положения.

Концепция эмоционального интеллекта выступает в некотором роде следствием развития идеи о социальном интеллекте. С большой вероятностью можно сказать, что более успешным в общении с людьми будет женщина, умеющая подстраиваться под ситуацию, находить общие темы для разговора и сочувствовать окружающим людям.

Современные работодатели ожидают от сотрудника большей самостоятельности, способности регулировать собственную работу, знать основы тайм-менеджмента. Современный специалист должен уметь принимать решения в критических ситуациях, решать возникающие перед ним профессиональные и надпрофессиональные проблемы.

Эффективность каждой профессиональной сферы деятельности во многом обусловлена умением специалиста поддерживать эффективные межличностные контакты с другими сотрудниками различных уровней. При этом нельзя забывать о том, что любая профессиональная деятельность в той или иной степени требует эмоционального реагирования. В этом случае искусство управления эмоциями состоит как в том, чтобы чувствовать другого человека, так и в том, чтобы своевременно и грамотно давать выход собственным эмоциональным напряжениям. Игнорирование данного положения провоцирует обострение отрицательных личностных качеств сотрудника. Речь идет о тревожности, раздражительности и даже эмоциональном выгорании, которые, в свою очередь, несут негативное влияние на окружающих. С данной проблемой эффективнее могут справиться сотрудники женщины.

Подводя итог вышесказанному, замечу, что на сегодняшний день конкурентным преимуществом на рынке труда становится наличие у сотрудников «мягких навыков». Работодатели указывают на низкий уровень межличностных, коммуникативных и аналитических способностей выпускников.

Оной из основных задач профессионального учебного заведения стоит формирование и развитие «мягких» навыков. Несмотря на всю сложность освоения и корректировки такого рода навыков, работа по их формированию в ходе профессионального обучения в вузе позволит привлечь внимание студентов к роли личностных, межличностных, профессиональных способностей для осуществления эффективной трудовой деятельности и успешного карьерного роста.

Формирование «гибких навыков» должно происходить не только при изучении общепрофессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов,

совместно с формированием общих и профессиональных компетенций, но и при изучении дисциплин общеобразовательного цикла.

В настоящее время работодатели отдают предпочтение кандидатам, которые обладают мобильностью, системным мышлением, а также широко осведомлены в разных областях жизни и находятся в курсе инновационных процессов. Изменить индивидуальные особенности практически невозможно, но во власти человека их развивать и контролировать. К тому же часто случается так, что отсутствие или недостаточное проявление одной черты характера компенсируется другими, более развитыми. Личные характеристики, которые представляют собой уникальные качества студентов и уровень развития soft skills играют важную роль не только в осуществлении профессиональной деятельности, но и в целом значительно повышает конкурентоспособность обучающегося.

В результате приходим к выводу, что «гибкие навыки» — это собирательный термин, ссылающийся на множество вариантов поведения, которые помогают людям работать, а также успешно социализироваться. **Социализация** — это когда человек взаимодействует с другими людьми, даже если это взаимодействие происходит не лично лицом к лицу, а через интернет, телефон или даже через бумажные письма. Soft skills применяются в любой индустрии, любой профессии, любом виде деятельности и любом взаимодействии между людьми. Softskills включают в себя хорошие устные и письменные коммуникационные навыки, способность сочувствовать и сопереживать другим; способность сотрудничать и вести переговоры; готовность решать проблемы и навыки урегулировать конфликты.

Навыки soft skills важны как на работе, так и в жизни. Основная часть этих навыков используется для достижения поставленных целей. И чем выше человек поднимается по карьерной лестнице, тем социальные навыки в жизни играют наибольшую роль, а профессиональные навыки отходят на второстепенный план, поэтому, как известно, 70% тренингов и различных курсов ориентируются на освоение навыков soft skills.

В профессиональной сфере успех человека на 85% зависит от мягких компетенций, и на 15% от жестких, поэтому часто на собеседовании просят пройти тесты или задают вопросы, не имеющие практически ничего общего с профессиональными навыками, присущими определенной деятельности. Согласно последним исследованиям, усиливается интерес работодателей к «мягким навыкам», что составляет 93%. Это можно объяснить изменением экономики и развитием информационных технологий. Значимость soft skills подчеркивается современными исследователями.

Не сформированные навыки «soft skills» могут разрушить карьеру любого специалиста, который в совершенстве обладает профессиональными навыками. Как правило, технические навыки всегда ценятся и приветствуются, однако для повышения должности надо обладать «мягкими навыками». Чем выше человек поднимается по карьерной лестнице, тем больше количества унифицированных, то есть мягких навыков, ему необходимо использовать. «Мягкие» навыки — это одно из определений эмоциональных компетенций

(эмоционального интеллекта), без которых никогда не добиться успеха ни в жизни, ни в работе. «Soft skills» относятся в основном к жизненным навыкам. «Soft skills» - компетенции направлены на развитие навыков, которые подразделяются на четыре направления: принятие решений, лидерство, ведение переговоров, управление.

В моем выступлении акцент сделан именно на девушек-студенток, так как выпускников вузов гораздо больше женщин чем мужчин, которым нужно прилагать в большей степени усилий при трудоустройстве на работу. В результате приходим к выводу, что важное значение для выпускниц престижного вуза при трудоустройстве на работу имеют сильно развитые «гибкие» навыки.