

**РОЛЬ ХАРД-СКИЛС И СОФТ-СКИЛС НАВЫКОВ В
УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ***Хамракулова Севара**магистрант Банковско-финансовой
академии Республики Узбекистан*

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы сущности жестких и мягких навыков, их роли в продвижении специалиста по карьерной лестнице. Автором также анализируются предпочтения работодателей в отборе кадров.

Ключевые слова: жесткие навыки, мягкие навыки, работодатель, специалист, профессионал, квалификация, отбор, карьера.

В настоящее время, в условиях вступления нашей страны в эпоху Третьего Ренессанса, особое внимание уделяется образованию и воспитанию молодого поколения, формированию компетентных, креативно мыслящих, умеющих решать возникающие многочисленные проблемы и принимать неординарные решения в целях их устранения кадров. Эти задачи были еще раз озвучены Президентом Узбекистана в поздравительной речи ко дню учителей и наставников [1].

Сегодня работодатели хотят иметь в своих организациях не только умных, исполнительных сотрудников. В XXI веке изменились требования к работникам, и наиболее востребованы профессионалы с гибким умом, эмоциональным интеллектом, умеющие комплексно решать многоуровневые проблемы, критически и креативно мыслить, управлять людьми, взаимодействовать с людьми, успешно вести переговоры, достигать консенсуса, адаптироваться в непредвиденных и экстренных ситуациях, способные обучаться на протяжении всей жизни. Все эти качества являются ответом на зов современности, когда «мы движемся от привычного SPOD-мира (S — Steady — устойчивый; P — Predictable — предсказуемый; O — ordinary — простой; D — definite — определенный) к VUCA-миру (V — volatility — изменчивость, нестабильность; U — uncertainty — неопределенность; C — complexity — сложность; A — ambiguity — неоднозначность)» [2].

Все перечисленные навыки в современном мире называются софт-скилс – мягкие навыки. Кроме них, и в первую очередь, профессионалы должны иметь хард-скилс – жесткие навыки. Давайте разберемся, что это такое и какую роль они играют в карьерном росте личности, какие требования предъявляются на современном рынке труда работодателями к конкурентоспособному работнику.

По утверждению исследователей, в основе данной терминологии лежат

английские термины «hardware» - компьютерное железо и «software» - программное обеспечение [4].

Жесткие навыки – это технические навыки, которые непосредственно связаны с выполняемой деятельностью в сфере стандартных (формализованных) технологий: например, логистика, управление автомобилем, программирование и т.п. Hard skills – это способность к выполнению определенных профессиональных задач, технических навыков, которые наглядно демонстрируются. Иными словами, «жесткие» навыки - это все узконаправленные профессиональные навыки, которые непосредственно связаны и реализуются в той деятельности, в которой на данный момент занимается сотрудник. Овладение ими осуществляется, как правило, в различных образовательных учреждениях (профессиональные колледжи, академические лицеи, вузы, дополнительные курсы). Уровень сформированности hard skills подтверждается сертификатами и дипломами о том, что сотрудник имеет необходимые профессиональные навыки. Особые черты жестких навыков – их измеримость, обозримость, оцениваемость.

Мы выше начали говорить о мягких навыках, о том, что в современной действительности работодатели делают упор на сформированность у работников софт-скиллс. Софт-скиллс – это совокупность знаний, умений, навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между людьми, умения грамотно управлять своим временем (тайм-менеджмент), умения убеждать, ведения переговоров, лидерства, эмоционального интеллекта, готовность к эффективному труду, работа в команде. По прогнозам аналитиков World Economic Forum, среди десяти ключевых навыков, которые востребованы в современном мире, самым значимым является умение решать сложные задачи. Вторым по значимости навыком является критическое мышление, а третьим – креативность [2]. Здесь уместно было бы говорить о компетенциях, однако в большей части литературы называют навыками.

Согласно исследованиям Гарвардского университета, наличие гибких навыков определяет профессиональную успешность сотрудника на 85%, в то время как профессиональные навыки, или hard skills — лишь на 15% [5]. Большинство экспертов считает, что важнее в работнике сформированность мягких навыков, его обучаемость, так как в век бума информации знания устаревают за два года.

Однако стоит отметить, что приоритетность «жестких» и «мягких» навыков в профессиональной деятельности зависит от профессиональной сферы и должности. Можно выделить 3 группы профессий, имеющих различные соотношения приоритетности жестких и мягких навыков:

1. Профессии, в которой превалирует hard над soft: например, физик-

ядерщик, конструктор и т.д.

2. Профессии, в которых необходимы в равной степени оба вида навыков: например, юристы, бухгалтеры, таможенники.

3. Профессии, в которых преобладают soft skills: например, сфера продаж, бизнес, политика или творческие профессии.

Если рассматривать то соотношение с точки зрения должности, которую занимает сотрудник в организации, то можно выявить закономерность, что чем выше положение человека в организационной иерархии (уровень управления), тем больше востребованы «мягкие» навыки, в то время как профессиональные отходят на второй план.

Приведем самые распространенные хард-скиллс и софт-скиллс, не забывая о том, что их иерархия зависит от специфики профессии и сферы деятельности.



Для сотрудников, которые работают в офисной среде, занимаются маркетингом, дизайном, аналитикой данных, разработкой программного обеспечения или IT-технологиями, можно выделить следующие жесткие навыки:

- владение компьютерными программами: например, Microsoft Excel и Word, Adobe Photoshop;
- набор текста: способность быстро и точно печатать на клавиатуре;
- искусственный интеллект: знание принципов работы и разработки систем, основанных на ИИ;
- разработка программного обеспечения: владение навыками для создания и поддержки ПО.

По мнению работодателей, самыми ценными мягкими навыками сегодня являются:

• умение планировать, организовывать и управлять проектами, эффективно использовать время, ресурсы и управлять рисками.

• креативность и умение решать проблемы;

• аналитическое мышление и умение работать с большими объемами данных;

• эмпатия: умение понимать и сопереживать чувствам других людей. Наличие эмпатии помогает строить качественные отношения как в личной жизни, так и на работе;

• лидерство: способность вести и мотивировать группу людей к достижению общих целей. Лидерство включает умение вдохновлять, делегировать задачи и принимать ответственность за результаты;

• гибкость и адаптивность;

• быстрая обучаемость;

• умение презентовать себя

• эмоциональный интеллект и др.

В последнее время активно лоббируется термин «эмоциональный интеллект» как способность управлять своими эмоциями, а также чувствовать и понимать эмоции других людей. Без этого не получится эффективно взаимодействовать с командой, быть внимательным к потребностям и настроению коллег, а также поддерживать комфортную рабочую атмосферу.

Противоположным эмоциональному интеллекту явлением считается кибербуллинг – это травля с использованием цифровых технологий. Кибербуллинг может происходить в социальных сетях, мессенджерах, на игровых платформах и в мобильных телефонах. Это целенаправленная модель поведения, которая ставит своей задачей запугать, разозлить или опозорить того, кто стал объектом травли, и является серьезным видом психологического насилия. Кибербуллинг может проявляться в виде травли одного из участников общения в соцсетях другими или другим участником, распространение ложной информации о нем, распространение конфиденциальной или интимной информации, размещение ставящих в неловкое положение фотографий кого-либо в социальных сетях, отправка обидных сообщений или угроз в мессенджерах, выдача себя за кого-то другого и отправка неприемлемых сообщений другим от его имени [6]. Все эти действия наносят серьезный урон психологическому состоянию и физическому здоровью человека, в результате жизнь взрослого человека или ребенка, у которого не сформирован иммунитет к подобного рода психологическим атакам и травле, может закончиться суицидом. В социальных сетях можно встретить множество историй с таким концом.

В нашей стране проводится огромная работа по оздоровлению климата в обществе, созданию благоприятных условий для развития и роста личности.

Ведь не зря руководитель нашего государства не устает повторять, что «честь и достоинство человека отныне должны быть на первом месте во всех сферах». [3; 8].

В качестве заключения скажем, что эти жесткие и мягкие навыки взаимосвязаны. Hard skills, как твердый фундамент, необходимы для входа в профессиональный мир и начала карьеры. В то время как Soft skills играют важную роль в дальнейшем продвижении, помогая преодолевать препятствия и эффективно работать в команде. Важно понимать, что для достижения успеха необходим баланс между жесткими и мягкими навыками. Это создает наилучшее окружение для профессионального роста и достижения целей, которые ценятся на рынке труда.

Список использованной литературы:

1. Праздничное поздравление Президента Шавката Мирзиёева учителям и наставникам Узбекистана. 01.10.2023. <https://kun.uz/ru/news/2023/10/01/prezident-napravil-pozdravleniye-uchitelyam-i-nastavnikom-uzbekistana>
2. Хан Валерий. Каким быть школьному образованию. 26.07.2018. <https://www.gazeta.uz/ru/2018/07/26/school-education/>
3. Встреча Президента Ш.Мирзиёева с членами конституционной комиссии по реформе Конституции. <https://www.gazeta.uz/ru/2022/06/20/honor>
4. Ветошкина Т.А., Полянок О.В. Роль "жестких" (hard skills) и "мягких" (soft skills) компетенций в профессиональной деятельности. // Агропродовольственная политика России. - Урал, 2017, № 12 (72). – С. 58-62.
5. 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>
6. Умарова, Ф. З. (2024). ПРОЯВЛЕНИЕ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ-ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ. *Journal of new century innovations*, 48(1), 199-205.
7. Умарова, Ф. З. (2024). ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ В ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ. *Лучшие интеллектуальные исследования*, 15(1), 169-173.
8. Умарова, Ф. (2023). ИНСОН КАДРИ-АСОСИЙ ТАМОЙИЛ. *TADQIQOTLAR*, 28(4), 92-95.