

## ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ SOFT SKILLS И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

**Аннотация:** *Статья посвящена определению сущности понятия «soft skills» и их влияния на заработную плату.*

**Ключевые слова:** *soft skills, hard skills, заработная плата.*

**Annotation:** *The article is devoted to the definition of the essence of the concept of “soft skills” and their impact on wages.*

**Keywords:** *soft skills, hard skills, wage.*

Все чаще мы сталкиваемся с понятием «soft skills», и так же часто в противовес ему видим другое – «hard skills». В переводе с английского «soft skills» означают «гибкие навыки» или если обращаться к дословному переводу «мягкие навыки». Они не относятся к какой-либо конкретной профессии. Такие навыки важны и для дизайнера, и для юриста, и для менеджера по продажам, и для бухгалтера и других профессий. В Кембриджский словаре под «soft skills» понимается «способность людей общаться друг с другом и эффективно работать вместе<sup>1</sup>». Если рассматривать более подробно, то основной фокус обращен к тимбилдингу, коммуникации и эмоциональному интеллекту.

---

<sup>1</sup> Cambridge Dictionary [Электронный ресурс]. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/> (Дата обращения: 20.05.2020)

Исследования в этой области начались в США примерно в 1960-е годы, а в бизнес-среде этот термин вошёл ещё позже, в конце девяностых. Сейчас интерес к «soft skills» растёт в геометрической прогрессии. Технологии настолько быстро развиваются, что знания с такой же скоростью устаревают, поэтому ценным становится не тот работник, который когда-то получил какие-то знания, а тот, кто умеет быстро учиться, эффективно приспосабливаться под новые условия и находить нестандартные решения.

Д. Гоулман, специалист в области психологии и науке о мозге, пишет, что эффективность человека в профессиональной деятельности напрямую зависит от уровня развития у него «мягких» навыков, которые, по его мнению, отличают «успешных специалистов от неуспешных, эффективные организации от неэффективных»<sup>2</sup>

Условно все «soft skills» можно разделить на несколько групп, это навыки общения и ведения переговоров, навыки организации времени или тайм-менеджмент, навыки креативного мышления, лидерские и управленческие навыки, адаптивность и навыки непрерывного обучения.

1. Навыки общения и ведения переговоров, другими словами коммуникативные навыки, - это умение договариваться с другими людьми, работать в команде, аргументировать свою позицию.

2. Навыки самоорганизации или уже такое известное понятие тайм-менеджмент - это умение эффективно организовать свою работу и грамотно распоряжаться временем.

3. Креативные навыки. Современный мир чрезвычайно изменчив, поэтому каждый из нас всё чаще сталкивается с нестандартными задачами, которые требуют нешаблонного подхода и реализации креативных навыков человека.

4. Лидерские и управленческие навыки, или форсайт-управление подразумевает планирование, постановку задач, мотивирование, контроль

---

<sup>2</sup> Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. - М.: АСТ, 2009. - 480 с.

реализации задач, менторинг, коучинг, формирование и подача обратной связи, управление проектами.

Понятию «soft skills» часто противопоставляют понятие «hard skills» — «жёсткие навыки». Это знания и умения, специфичные для конкретной профессиональной сферы деятельности. Например, для программиста это знание языков программирования, для интернет-маркетолога — владение инструментами аналитики, для графического дизайнера — уверенное знание профессиональных программ.

«Жесткие навыки» подвергаются измерению и поэтому их проще прописать в требованиях или должностной инструкции. Хотя жесткие навыки весьма отличаются от мягких навыков, сочетание этих двух создает хороший баланс между знаниями и межличностными атрибутами.

Гибкими навыками должен обладать любой работник, как бы ни был высок его уровень профессионализма. Они нужны хотя бы для того, чтобы и дальше оставаться профессионалом: быстро осваивать то новое и полезное, что появляется в вашей профессии. Кроме того, быть профессионалом (то есть хорошо знать свою профессиональную область) и быть эффективным работником — не одно и то же. Для второго важны умение общаться, самоорганизация. Гибкие навыки важны, но сам набор навыков и соотношение «soft skills» и «hard skills» зависят от компании и от специальности. Порой многие компании готовы сами вкладывать в рескиллинг или развитие нужных конкретно для них навыков.

В Ribas Hotels Group при подборе на руководящие позиции 80% внимания обращают на гибкие навыки кандидата и только 20% — на профессиональные. Но при подборе линейного персонала и специалистов соотношение обратное: 80% — «hard skills» и только 20% — «soft skills». Артур Лупашко, генеральный директор Ribas Hotels Group, уточняет: «Но это не означает, что, например, повар не должен уделять внимание своим личным качествам, а сосредоточиться только на квалификации. Личностные особенности и гибкие навыки помогают развиваться специалисту».

Вопрос становится еще более актуальным, когда происходит автоматизация, и человеческий труд, заменяется машинным. Именно тогда социальные и эмоциональные навыки выходят на первый план, поскольку машины не обладают эмоциональным интеллектом и на них ложатся физические, повторяющиеся базовые задачи.

Согласно опросу McKinsey, рескиллинг является проблемой и приоритетом направлением для 80% руководителей во всем мире. В ближайшие 5-10 лет потребуется рескиллинг значительной части рабочей силы— десятков миллионов работников, особенно в странах с развитой экономикой, причем ключевым элементом будет развитие мягких навыков<sup>3</sup>. Процедура рескиллинга не такая простая как может показаться на первый взгляд. Поэтому эффективно построенная система сможет в разы облегчить данный процесс. И те работодатели, которые смогли выделить на это ресурсы, могут замет

Мы не можем говорить о прямой зависимости заработной платы от наличия «soft skills» сложно, поскольку показатели будут меняться от компании к компании. Все это обусловлено вариативностью подходов к учету и оценке мягких навыков. Однако не можем отрицать влияние личных качеств на развитие сотрудников. Не только благодаря профессиональным навыкам, но и личным качествам, сотрудник добивается определенного результата.

Таким образом, и работодатели и работники столкнулись с явлением, которое невозможно игнорировать. Соотношение навыков при отборе кандидатов каждая компания выбирает для себя сама и естественно, знать заранее это невозможно. Однако обладание мягкими навыками не становится лишним, и является большим преимуществом для тех, кто ими обладает. Как уже говорилось ранее, в эпоху автоматизации, в ближайшее время у мягких навыков есть все шансы выйти вперед и стать одним из преимущественных факторов принятия на работу.

---

<sup>3</sup> How to develop soft skills [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-organization-blog/how-to-develop-soft-skills> (Дата обращения: 20.05.2020)

### **Список литературы:**

1. Cambridge Dictionary [Электронный ресурс]. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/> (Дата обращения: 20.05.2020).
2. How to develop soft skills [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-organization-blog/how-to-develop-soft-skills> (Дата обращения: 20.05.2020).