

*Подгайная А. А., студент, Федеральное Государственное  
Бюджетное Образовательное Учреждение Высшего Профессионального  
Образования «Саратовская государственная юридическая академия»  
2 курс Институт правоохранительной деятельности, Россия, г. Саратов*

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ,  
НЕОБХОДИМЫХ СПЕЦИАЛИСТАМ В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ «SOFT SKILLS»**

**Аннотация:** В условиях современного мира роль soft skills, как одного из факторов в формировании профессиональных навыков специалистов и развитии организаций значительно выросла. Однако многие молодые специалисты ограничиваются только тем набором навыков, который они получают в вузах, и впоследствии после их устаревания, конкурентоспособность на рынке труда начинает падать. В статье рассматривается понятие «soft skills» и его роль в развитии навыков специалиста в профессиональной сфере. Выделены отличительные черты в понимании «soft skills» различными, как отечественными, так и зарубежными авторами. Рассмотрены основные навыки составляющие группу «soft skills».

**Ключевые слова:** soft skills, hard skills, развитие «soft skills», коммуникативные навыки, self-менеджмент, информационная грамотность.

**Annotation:** In the modern world, the role of soft skills as one of the factors in the formation of professional skills of specialists and the development of organizations has grown significantly. However, many young specialists are limited only by the set of skills that they acquire in universities, and subsequently, after their obsolescence, competitiveness in the labor market begins to decline. The article discusses the concept of "soft skills" and its role in the development of skills of a specialist in the professional

sphere. The distinctive features in the understanding of "soft skills" are highlighted by various, both domestic and foreign authors. The basic skills that make up the "soft skills" group are considered.

**Key words:** soft skills, hard skills, "soft skills" development, communication skills, self-management, information literacy.

Повсеместное распространение IT-технологий привело к трансформации многих форм организации деятельности общества, в том числе и к стиранию территориальных границ для различных видов деятельности, в частности для трудовой деятельности [3]. Однако для новой деятельности становятся необходимы и новые навыки, которые должны учитываться и законодателем, и правоприменителем. Кроме того, последние исследования показывают, что не только рутинная, однообразная работа может выполняться с помощью цифровых технологий, но и игровая, и творческая деятельность уже стала подвластна механизмам [4]. Соответственно формирование новых навыков – это залог избежать безработицу для людей, которые такими навыками обладают.

На современном этапе мирового общественного развития на смену информатизации и компьютеризации пришла эпоха цифровизации. Цифровизация способствует формированию технологичной среды, в которой каждый человек может найти подходящее ему окружение для решения определенного круга задач, что превращает цифровизацию в драйвер мирового экономического и социального развития, что положительно сказывается на росте эффективности экономики и уровня жизни.

В современном мире наиболее востребованными кадрами являются те, которые соответствуют высокой динамике развития той цифровой эпохи, в которой мы живем. Способность адаптироваться к изменениям, готовность обучаться новым видам деятельности, использование критическое и аналитическое мышление, поиск новых способов решения поставленных задач – данные способности, несмотря на ту скорость, с которой требования к кадрам меняются, будут актуальны всегда. Soft skills (в переводе с английского —

«гибкие навыки») не связаны с конкретным кругом профессиональной деятельности, но способствуют улучшению качества выполнения работы. Практически любая современная профессия основана на взаимодействии с людьми, будь то коллега, клиент или бизнес партнер. Умение донести свою позицию, правильно аргументировать ее, не обидев при этом противоположную сторону - один из важнейших навыков современного работника. Soft skills помогают правильно работать с информацией, не отстать от жизни и уверенно чувствовать себя в профессии.

Другими словами, можно сказать, что в среде, где технологии развиваются с огромной скоростью, необходимо не только использовать полученные знания, но и постоянно изучать как можно больше новой информации, которая поможет получению новых навыков.

Проблематикой темы «мягких навыков» так же заинтересованы зарубежные исследователи. В статье «Возможность трудоустройства выпускников, «мягкие» навыки в сравнении с «твердыми» бизнес-знаниями: европейское исследование» авторов Дж. Эндрюса и Х. Хигсон [1] рассказывается, что несмотря на необходимость использования «мягких навыков» современными работниками, сфера образования многих развитых стран все еще прививает обучающимся важность «жестких навыков», что порой не позволяет выпускникам соответствовать современным требованиям рынка труда.

Исследование "The importance of soft skills in complex projects» опубликованное в журнале International Journal of Managing Projects in Business [2], показывает, что в рабочем коллективе возможные сложности во время работы над проектом появляются в результате человеческого фактора. Исследователи утверждают, что возможные проблемы коллектива можно решить благодаря развитию soft skills.

Существует два типа навыков: жесткий (hard skills) и мягкий (soft skills). Требования к жестким навыкам остаются неизменными вне зависимости от компании, в которой вы работаете, людей и корпоративной культуры. Мягкие,

наоборот, изменчивы и ситуативны. Например, программирование относится к профессиональным навыкам: правила создания хорошего программного кода будут одинаковы для любого программиста в любой компании. Коммуникативные навыки относятся к универсальным компетенциям: правила построения эффективной речи будут зависеть от аудитории, к которой обращается говорящий, от речевой ситуации (разговор в метро или выступление на конференции). Овладеть жесткими навыками можно в различных учебных заведениях (школы, институт, дополнительные курсы). Обычно для них выделяются определенные уровни сложности, по которым можно постепенно подниматься, как по лестнице. Например, владение английским языком делится на уровни Elementary, Pre-Intermediate, Intermediate, Upper-Intermediate и т.д. Чтобы получить новый уровень, необходимо сдать экзамен. В отличие от жестких навыков, для освоения мягких навыков не существует легких пошаговых инструкций: человек или обладает каким-либо качеством от рождения (например, дружелюбность, спокойный характер), или приобретает его с опытом, путем проб и ошибок (например, умение работать в команде, лидерские качества). Soft skills осваиваются медленнее, чем hard skills. Для hard skills существуют подтверждающие сертификаты и дипломы о том, что сотрудник имеет необходимые профессиональные навыки. Soft skills не имеют сертификации и доказать их наличие гораздо труднее.

Мягкие навыки важны для профессионального развития, сохранения прав интеллектуальной собственности и эффективного общения. Они включают личные навыки и качества, которые улучшают взаимодействие человека, его производительность и карьерные перспективы. Существует огромное количество ключевых мягких навыков, которые необходимо применять на рабочем месте.

Мягкие навыки являются синонимом «народных навыков», «навыков межличностного общения», а также «передаваемых навыков». Мягкие навыки - это личные атрибуты, которые улучшают взаимодействие человека, его производительность и карьерные перспективы. Другими словами, это тонкое

поведение и стиль общения, которые помогают упростить управление рабочей средой или взаимодействием с другим человеком.

В отечественной литературе так же представлены различные трактовки понятия «soft skills». Д. Татаурщикова считает, что, soft skills – унифицированные навыки и личностные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми. Такими навыками можно назвать таймменеджмент, правильное управление личными резервами, способность убеждения. О. Сосницкая представляет soft skills как коммуникативные и управленческие таланты, описывая такие навыки как лидерство, ораторское искусство, умение убеждать [6]. О. Чуланова в своих работах определяет мягкие навыки как социально-трудовую характеристику совокупности знаний, умений, навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между людьми [5].

Зарубежные исследователи, в том числе ученые Мюнхенского института Макса Планка, выделяют личностную динамику область межличностных отношений, стремление к успеху, выносливость. Как основные компоненты мягких навыков. П. Сэловей, Дж. Майер и Д. Карузо разработали психолого-педагогическую концепцию soft skills, в рамках которой эмоциональный интеллект – это группа определенных способностей, которая помогает понять собственные эмоции, а также эмоции окружающих, например, самоконтроль, самосознание, чуткость.

Несмотря на различия в подходах, ученых к определению природы мягких навыков, в них присутствует единое теоретико-методологическое ядро, которое заключается в определении мягких навыков через синтез деятельного и коммуникативного подходов. В этом случае soft skills рассматривается как система коммуникативных и личностных компетенций, включающая в себя любые непрофессиональные навыки, повышающие эффективность трудовой деятельности специалиста.

Почему так важны мягкие навыки? Мягкие навыки - это сочетание навыков общения с людьми, социальных навыков, коммуникативных навыков, характера

или личностных качеств, отношения, карьерных характеристик, социального и эмоционального интеллекта, коэффициентов интеллекта, которые позволяют людям ориентироваться в своей рабочей сфере, продуктивно работать с другими, добиваться своих целей. Мягкие навыки позволяют отличить подходящих кандидатов от идеальных. На большинстве рынков труда критерии приема на работу не ограничиваются техническими способностями и специальными знаниями. Рекрутеры будут искать людей, которые могут стать лидерами, и само лидерство зависит от нескольких ключевых мягких навыков. Мягкие навыки играют ключевую роль в построении отношений, повышении узнаваемости и создании дополнительных возможностей для продвижения.

Мягких навыков много, причём среди них есть такие, которые почти (или совсем) не связаны между собой. Условно все soft skills можно разделить на несколько групп:

- *Коммуникативные навыки.* Про некоторые из них мы уже написали выше. Это умение договариваться с другими людьми, работать в команде, аргументировать свою позицию. Сюда же относятся лидерские качества и эмоциональный интеллект — способность понимать чужие чувства и контролировать свои.
- *Self-менеджмент или навыки самоорганизации.* Например, умение эффективно организовать свою работу и грамотно распоряжаться временем.
- *Креативные навыки.* Способность нестандартно мыслить сейчас нужна не только дизайнерам и представителям прочих творческих профессий, но и многим другим специалистам, бизнесменам и руководителям. Современный мир чрезвычайно изменчив, поэтому каждый из нас всё чаще сталкивается с нестандартными задачами, которые требуют нешаблонного подхода.
- *Информационная грамотность или умение работать с информацией.* Искать её, анализировать, делать выводы. Сюда же относят компьютерную грамотность. Неумение уверенно работать с компьютером всё чаще воспринимается примерно так, как наши бабушки и дедушки воспринимали неумение читать и писать.

- *Стрессоустойчивость*. Серьезные изменения — это стресс, а когда их много, способность справляться с ними и сохранять работоспособность особенно важна. Без высокой стрессоустойчивости не получится долго и хорошо выполнять свою работу.

«Мягкие» навыки – это набор универсальных характеристик человека, многоцелевые и устойчивые компетенции, необходимые во всех сферах жизни и деятельности. Они не представляют ничего сверхъестественного и сложного. А значит, выработать профессиональную «гибкость» и построить успешную карьеру может каждый. Главное – ставить перед собой цель, учиться новому, практиковать изученное и твердо идти в направлении мечты.

Чтобы удержаться на рынке труда в эпоху цифровизации, специалист должен проявлять гибкость и адаптивность, быть готовым менять направление деятельности, постоянно набирать новые навыки и компетенции, причем стараться делать это быстрее, чем раньше. Набор компетенций уже давно перестал быть статичным и фиксированным, он изменяется параллельно изменениям в экономике.

Подводя итоги можно сказать, что для успешного развития современного рынка труда в эпоху цифровизации необходимы специалисты, обладающие новыми компетенциями. Цифровой мир, несмотря на свою «техничность», требует от работника именно гибких навыков – *soft skills*, о которых сегодня много говорят. Это и коммуникационные навыки, и эмоциональный интеллект, и креативность – компетенции, которые позволяют предлагать инновационные идеи, открывают новый взгляд на привычные вещи. Но главное, специалист должен стремиться к постоянному самостоятельному обучению и самомотивации.

### **Библиографический список:**

1. «Soft Skills» Versus «Hard» Business Knowledge: A European Study [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03797720802522627>.

2. Syed Azim, Andy Gale, Therese Lawlor- Wright, Richard Kirkham, Ali Khan, Mehmood Alam; The importance of soft skills in complex projects// International Journal of Managing Projects in Business 3(3) С. 387-401.

3. Ивонина А.И. Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // НАУКОВЕДЕНИЕ. 2017. №1.

4. Лескина Э.И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 125-131.

5. Лескина Э.И. Применение блокчейн-технологий в сфере труда // Юрист. 2018. № 11. С. 25-30.

6. Сосницкая О. Soft Skills: "Мягкие навыки" твердого характера [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.dw.com/ru/soft-skills>.