

УДК 331.108.45

Сафонова О.А., студент гр. ЭПм-201, I курс

Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент кафедры ГиМУ, ИЭиУ
Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

РОЛЬ SOFT-SKILLS В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

Основной ресурс для деятельности организации и в процессе управления проектами составляет персонал, который важно, чтобы обладал рядом необходимых для реализации проекта качеств. Ключевыми компонентами, оцениваемыми у персонала, является перечень характеристик, которые формируют потенциал готовности к изменениям и проявляются прежде всего в определенных личностных качествах, в том числе таких как soft-skills. Наличия перечня профессиональных качеств для специалиста уже недостаточно для успеха в проектной деятельности, нужно обладать еще индивидуально-психологическими качествами, которые позволяют персоналу эффективно взаимодействовать друг с другом.

Данную тему в течение разных лет рассматривали такие исследователи [1–4]: Абашкина О., Барина О., Гайдученко Е., Давидова В., Жадько Н., Иванов Д., Канардов И., Клюковская И., Марушев А., Мирошниченко А., Новиков А., Портланд Ю., Сосницкая О., Татаурщикова Д., Чошанов М., Чуланова О., Чуркина М., Павлова Е., Шипилов В. В работах данных исследователей описан широкий спектр навыков и компетенций, в связи с чем возникает необходимость конкретизации понятийного аппарата и уточнение набора качественных характеристик soft-skills, которыми должен обладать специалист для лучшей реализации проекта.

Рассматривая категориальный аппарат, описываемый в отечественной и зарубежной литературе, раскроем данный вопрос в контексте такой последовательности составляющих элементов анализа понятий таких как [с. 69–74, 4]: «знание – навыки – компетенции». Важно понимать, что знание представляет собой взаимосвязь содержания и формы, зачастую в литературе принято понятие «знание» отождествлять с информацией, форма которой в способе мышления субъекта и представляет собой знание. Ученые остаются едины во мнении, что навыки и умения – представляют собой некоторые действия, осуществляемые на основе знания. Если умение [с. 76, 4] – это алгоритм, то компетенция – это алгоритм алгоритмов для эффективных действий в вариативном окружении, так как по-прежнему остается открытым вопрос в

какой степени вырабатываемые навыки общественно адекватны и в какой мере они способствуют адаптации человека к природному и социальному мирам.

Soft-skills это своего рода так называемые мягкие или гибкие навыки, то есть набор социально-психологических качеств, которые предоставляют персоналу возможность эффективного взаимодействия в процессе управления проектами. Именно компетентностный подход связан с необходимостью формирования алгоритмов, надстроенных над системой алгоритмов умений и навыков прежде всего soft-skills, которые позволяют адаптироваться к многовариантной системе факторов воздействия в процессе управления проектами, и за счет методичного внедрения их в практической деятельности.

Soft-skills по мнению Чулановой О. Л. [с. 4, 2] – это перечень набора социально-трудовых знаний, умений и навыков, а также ряда мотивационных характеристик персонала в процессе взаимодействия между друг другом; перечень умений качественно управлять личным временем; способности к убеждению; переговорных компетенций; наличие перечня лидерских качеств; обладание развитым уровнем эмоционального интеллекта; развитые качества эмерджентности, что важны для результативного процесса управления проектами, которые при этом одновременно должны соответствовать характеристикам определенной занимаемой персоналом должности и конечным целям организации. Прежде всего soft-skills – это условное обозначение набора качеств, которыми потенциально должен обладать специалист проектной команды для обеспечения удовлетворения возможности решения множества возникающих новых задач в переменных условиях в процессе эффективного взаимодействия во время решения поставленных задач и достижения стратегических целей.

На сегодняшний день считают, что развитие soft-skills происходит как процесс динамического преобразования личности, которому научиться одномоментно невозможно, а это очень длительный процесс, что осуществляется в течение всей жизни. Развитие soft-skills [с. 205, 1] – это личный мотив каждого человека и только от него самого зависит, в какой мере его личные качества помогут ему сделать успешную профессиональную карьеру в проектной деятельности, определить его продуктивность в профессиональной конкурентоспособной среде. Методы, которые позволяют развивать soft-skills для качественного улучшения результатов в проектной деятельности, представлены в табл. 1 [1].

Таблица 1

Методы развития soft-skills

№	Название	Характеристика
1	Самообучение	Освоение информации про модели результативного поведения, в том числе прочитывание литературы, самостоятельное внедрение всяких материалов (блоги, статьи, итоги тренингов и т.п.), слушание вебинаров
2	Поиск обратной связи	Получение обратной связи от однокурсников, преподавателей, наставников и работодателей об личных успехах, специфических признаках поведения в контексте улучшения определенной компетентности
3	Обучение на опыте других и ментворкинг	Определение и рассмотрение успешных схем поведения, которыми обладает специалист с высоким уровнем развития некой компетенции; а также осуществление взаимодействия с наставником
4	Специальные задания (фоновые тренинги)	Самостоятельные упражнения по развитию определенного набора компетенции и нейтрализация вредных привычек
5	Решение кейсов	Рассмотрение определенных ситуаций, предусматривая поиск оптимальных способов решения
6	Обучение через развертывание сюжетных линий на основе бинарных тематических оппозиций	Изучаемый материал рассматривается с учетом и через призму эмоциональной и личной значимости конкретных историй для персонала
7	Развитие в процессе работы	Осуществление поиска и внедрение в практическую деятельность поведенческих моделей, который увеличивают эффективность взаимодействия в процессе профессионального роста и развития специалиста

Поскольку проектная деятельность и процесс ее управления включает в себя ряд специфических характеристик и признаков, которые состоят в необходимости реакции на перечень динамичных изменений, которые

Таким образом, руководителю проекта важно и нужно понимать основные составляющие, чтоб иметь возможность определить степень их наличия и уровень развитости среди качественных характеристик персонала. Поскольку успешность и темп реализации проекта во многом зависит от того в какой мере и какими перечнем составляющих качеств soft-skills обладает персонал, занимающийся реализацией проекта, руководителю необходимо осуществлять мониторинг ранее обозначенных качеств.

Список литературы:

1. Бацунов С. Н. Современные детерминанты развития softskills / С. Н. Бацунов, И. И. Дереча, И. М. Кунгурова, Е. В. Слизкова // Концепт. – 2018. – № 4. – С. 198–207.
2. Ивонина А. И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hardskills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина // Вестник евразийской науки; «НАУКОВЕДЕНИЕ». – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru>. – 2017. – Том 9. – №1. – С. 1–18.
3. Информационно-аналитические материалы, содержащие описание и анализ лучших практик профориентационной работы с молодежью субъектов Российской Федерации / Федеральная служба по труду и занятости. – Режим доступа: <https://viro-profportal.edu.ru/attachments/article/493/lychiepraktiki.pdf>.
4. Майер Б. О. Знание, навыки, компетенции: эпистемологический анализ / Майер Б. О. // ScienceforEducationToday. – 2019. – Том. 9.– № 2. – С. 67–79.
5. Социально-экономические аспекты менеджмента в эпоху развития цифровых технологий: сборник материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, 30 мая 2020 г. / редкол.: А. М. Сысов [и др.]; Воронежский филиал РЭУ имени Г. В. Плеханова. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга». – 2020. – 236 с.