

УДК 331.108.45

«SOFT SKILLS» КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕХА ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Сытник Т.В., магистр гр. ЭПм-201, 1 курс

Научный руководитель: Анферова Н.М., к.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

***Аннотация:** В представленной статье категория «soft skills» рассматривается как некоторое особое свойство (качество) современного руководителя, способного к эффективной деятельности. Рассмотрена значимость «soft skills» в становлении и росте эффективного руководителя, рассмотрены модели «soft skills» и их составляющие, а также ключевые характеристики «мягких» компетенций.*

***Ключевые слова:** «soft skills», «hard skills», компетенции, личностные особенности руководителя, креативность, гибкость, эффективный руководитель, направления развития «soft skills», составляющие «soft skills».*

Главная задача современного руководителя – **быть эффективным лидером**. В какой бы сфере деятельности ни работал руководитель от него, прежде всего, требуется проявление эффективности.

В современном мире бурного развития научно-технического прогресса выдвигаются очень высокие требования к деятельности руководителя и к его личностным особенностям.

Руководитель должен быть готов к активной работе в динамичном, развивающемся, быстро меняющемся пространстве, к решению нестандартных задач, которые возникают в процессе его деятельности. Это предполагает наличие умения рационально выстраивать и быстро анализировать собственные действия. Эффективное лидерство подразумевает постоянное саморазвитие и всесторонний самоанализ.

Высокий темп работы руководителя, несомненно, обусловлен и бурным развитием информатизации. Сейчас, в эпоху информационного «взрыва» знания необходимо постоянно обновлять и актуализировать. Это требует от современного руководителя умения проявлять, в том числе и познавательную активность.

Несомненно, высокая степень ума, очень важное качество – от него зависит насколько руководитель может предвидеть последствия своих действий. Глубина ума делает возможным ощутить и понять свою профессиональную компетентность, сподвигает руководителя к познанию как самого

себя, так и других, в результате чего возникает возможность понимания и уважения уникальности каждого сотрудника.

Успех деятельности современного руководителя так же включает в себя: обязательное знание психологии, владение различными методиками и техниками. Несомненно, важна незаурядность личности. Собственное творчество и стремление к инновациям руководителя, так же выступает важнейшим эффективным элементом его деятельности [1].

Получается, для успешной и эффективной работы руководитель должен сочетать в себе, не только характерные лидерские черты, качества, профессиональные компетенции - «*hard skills*» (англ. - «жесткие компетенции»). Совершенно необходимо использование дополнительных знаний и умений: гибкости, доверия, ответственности, коммуникации, видения, креативности. Такие компетенции называются «*soft skills*» - «*мягкими навыками*». Причем, именно эти компетенции играют в процессе становления и успешного роста эффективного руководителя, далеко не последнюю роль.

Согласно определению, «*мягкие навыки*» - это некоторые личностные качества, позволяющие гармонично и эффективно взаимодействовать с другими людьми.

«*Soft skills*» - это накопленные компетенции, которые формируются с помощью собственного опыта, образования, самообразования, участия в разнообразных проектах и с помощью других видов познавательной активности. Другими словами, это выработанные личностные компетенции, которые повышают эффективность руководителя [2].

От постоянного движения, целеустремленности и активности зависит успешность руководителя, поскольку без этого, заложенный потенциал никогда не раскроется полностью. Залог успеха эффективного руководства – постоянный рост и развитие: постепенно, шаг за шагом развивать в себе следующее новое необходимое качество. Причем, преимущественно, развитие происходит в сторону умения коммуницировать с людьми, гармонизации отношений в коллективе. Это ли не «*мягкие навыки*»? Ведь умение руководителя эффективно взаимодействовать с коллективом: устанавливать контакт с каждым сотрудником, проявлять гибкость и доверие – одно из основных лидерских качеств [3].

Результаты проведенных исследований в одном из крупнейших институтов США вызывают большой интерес. Американскими учеными-исследователями, было установлено в ходе длительных экспериментов, что «*soft skills*» компетенции вносят огромный вклад в профессиональную успешность - 85%, а доля «*hard skills*» составляет всего 15%.

Это означает, что для эффективной работы и успешного решения задач, возникающих в процессе, недостаточно только лишь наличия «жестких компетенций», потому что, обладая только «*hard skills*» конечно можно достигнуть определенного профессионального уровня, но чтобы произошло движение, этого недостаточно – необходимо развитие определенных социальных навыков. Получается, что для успешного развития карьеры мало одних про-

фессиональных компетенций и можно, сделать вывод, что у успешных людей, занимающих высшие должности, руководителей – навыки «soft skills» развиты намного сильнее, чем у других[4].

Рассмотрим категорию «soft skills» изнутри. Компетенции «soft skills» имеют весьма «тонкую» организацию, их сложно продемонстрировать, проверит наличие или оценить. Но они направлены на развитие конкретных навыков и с их помощью руководителю можно добиться реального результата.

Выделяют четыре основных *направления развития навыков* «soft skills»[2]:

- лидерство
- принятие решение
- ведение переговоров
- управление.

Учитывая данные направления, можно выделить ряд *личностных навыков*, характеризующих «soft skills». Примеры таких личностных навыков, как составляющие категории «soft skills» приведены на рисунке 1.



Рисунок 1. Составляющие категории «soft skills».

Видно, что к «soft skills» компетенциям относятся преимущественно *коммуникативные и управленческие навыки*, которые помогают сформировать у руководителя определенные личностные особенности и умения, что, в конечном счёте, позволяет осуществлять эффективное руководство.

Таким образом, значительная часть навыков, используемых руководителем для достижения именно карьерных целей, это «soft skills». При чем, чем выше продвижение по службе, тем большее значение будут иметь именно социальные навыки и тем большее количество «мягких навыков», ему необходимо задействовать. Можно говорить о том, что если навыки «soft skills» не сформированы в необходимой степени, это может явиться причиной сложно-

стей в построении карьеры, или даже в полной невозможности. При этом руководитель может в совершенстве обладать профессиональными навыками.

Конечно, развитие «soft skills» навыков зависит только амбиций и стремлений самого руководителя. Эффективный профессионал всегда должен стремиться к постоянному развитию, совершенствованию и повышению качества своей работы. Навыки «Soft skills» - как *особое уникальное свойство руководителя*, как раз являются отличным инструментом для реализации профессионального роста и совершенствования.

Помимо этого, нельзя обойти стороной вопрос необходимости развития руководителем навыков «soft skills» у своих сотрудников, чтобы вдохновлять их на совместную и плодотворную работу, вырабатывать общие идеи, цели и общие средства их достижения. Ведь одна из граней эффективного лидерства, как раз и есть способность и умение руководителя создать одну общую цель на всех – чтобы каждый сотрудника, был не просто исполнителем, а частью общего дела [5].

Быть *эффективным руководителем* – значит быть *лидером* и уметь брать на себя ответственность за результат. Лидер – это инноватор, личностные качества которого позволяют ему быть признанным авторитетом, вдохновлять и быть главным при принятии решений. Лидер всегда реализует свою цель любыми средствами, а так же разрабатывает новые и неоднозначные решения проблемы, полностью беря на себя все риски. Он заинтересован в наличии большого количества соратников, которые воодушевлены, доверяют ему и идут за ним. Именно поэту так важно формирование *навыков «soft skills»* у руководителя, и именно они, будут являться *одной из главных составляющих его успеха*, и вносить *огромный вклад в эффективность и результативность* его деятельности.

Список литературы:

1. Морозов А.В. Креативность как основа инновационной активности и профессионализма современного руководителя / А.В. Морозов // Психология в экономике и управлении, 2014. – №1. – С. 125-129.
2. 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 [Электронный ресурс] / А.И. Ивонина, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина // Наукoведение, 2017. Том 9. – №1. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/90E VN117.pdf>, свободный.
3. Абашкина О. Soft-skills – Ключ к карьере [Электронный ресурс] / О. Абашкина: – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere>, свободный.

4. Иванов, Д. Путь к вершине. Факторы успеха. Что важнее: «soft skills» или «hard skills»? [Электронный ресурс] / Д. Иванов. – Режим доступа: http://www.colloquium.ru/article/hard_soft/hard_soft.php, свободный.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2000. – 528с.