

## КАК БЫТЬ УСПЕШНЫМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ, ИСПОЛЬЗУЯ SOFTSKILLS И HARDSKILLS

© 2019 Омелькович Алина Витальевна\*

студент

Самарский государственный технический университет

E-mail: oalink@mail.ru

Развивающаяся быстрыми темпами цифровая экономика, или же экономика будущего, требует постоянного развития от сотрудников.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, hard skills, soft skills и digitalskills.

*Soft skills are essential components of professional success.*

Современное развитие цифровой экономики привело к практической реализации цифровой трансформации всех аспектов человеческой деятельности. Расширенный подход к понятию "цифровая экономика" определяет, что это хозяйственное производство, применяющее цифровые технологии. То есть цифровая экономика (электронная экономика) - экономическая деятельность, построенная на базе электронной коммерции, а также электронного денежного обмена. Как правило, под данными терминами предполагают работу электронных сервисов, нацеленных на реализацию электронных товаров и услуг.

В условиях цифровой экономики сам человек и его взаимодействие с миром должны измениться, чтобы обеспечить требования к выполнению производственных и иных функций в нынешнем цифровом мире.

Цифровой трансформации подвергается и производственная, и социальная сферы. Новые цифровые профессии сменяют старые аналоговые, а также появляются потребности в специализированных кадрах, с полным объемом навыков и умений, которых просто нет на рынках труда в таком объеме. Изменение схожей экономики в цифровую потребовало достаточно изменений кадровых ресурсов в нужных местах. Например, APR - экономика - самостоятельная часть в цифровой экономики сегодня. Она является ключевым показателем, которой

---

\* Научный руководитель - **Ермолина Лилия Валерьевна**, кандидат экономических наук, доцент.

служит количество специалистов, способных написать приложения для смартфона. Лучшим создаются условия для переезда в умные города.

Так, расширение использования цифровых технологий на рабочем месте естественно вызывает повышение спроса на новые цифровые навыки. Во-первых, необходимо приобрести базовые навыки в области ИКТ, чтобы выполнять элементарные операции. Во-вторых, отчетливо понятна потребность в профессиональных навыках для производства продуктов и услуг ИКТ (средств труда в новой экономике). В-третьих, использование ИКТ приводит к изменению способов, которыми выполняется работа, что вызывает повышение спроса на комплементарные ИКТ-навыки. Однако кроме вышеперечисленного, стоит понимать, что ни один специалист, обладающий навыками в определенной профессиональной деятельности никогда не станет успешным и востребованным без определенных качеств и умений.

Цифровая экономика требует от сотрудников и постоянно развивать компетенции для того, чтобы достигать поставленных целей, искусно использовать навыки, знания и способности в профессиональной деятельности и быть достойным конкурентом на рынке труда. Исследователи разделяют навыки на две группы: *hard skills* и *soft skills*. К первым относится все, что можно делать автоматически в той или иной профессиональной сфере. К примеру, для повара это умение быстро резать необходимый продукт, для музыканта - чтение нотного текста, а для программиста - владение искусственными языками. Вторая группа навыков позволяет человеку быть успешным независимо от специфики основной деятельности. Она включает умения убеждать других, презентовать себя и свои идеи, работать в команде, брать на себя ответственность, быть гибким и так далее. Собственно говоря речь идет о коммуникативных и управленческих компетенциях<sup>1</sup>.

Отсутствие навыков результативного взаимодействия при решении управленческих, проектных и предпринимательских задач оборачивается в актуальную проблему современного менеджмента. К слову, менеджмент является одной из трех базовых вещей цифровой экономики. Этот элемент в термине "цифровая экономика" для человека просто незрим. Насыщенное развитие менеджмента в сторону информатизации всех ему подконтрольных процессов и объектов побуждает возникновение и расширение новых знаний и новых форм быстрого обучения. При этом неповторимую значимость приобретают центры дистанционного электронного обучения и игровые практики усвоения новых навыков.

Умение выстраивать деловые отношения, проявляя гибкость и снисхождение к иной точке зрения, становится главным условием генерации прорывных инновационных идей и успешной их реализации на практике. Причины повышенного исследовательского интереса к проблематике командообразования

связаны с прогрессирующими изменениями внутри жизнедеятельности и резким усложнением процесса производства во всех его аспектах. Фактором, предопределяющим успешность предпринимательской деятельности, становится объединение в проектные и управленческие команды тех профессионалов, которые обладают комбинаторным, многовариативным мышлением и способны работать в условиях повышенных рисков и неопределенности, а значит они обладают такими навыками как softskills.

Между навыков (hard skills), которые применимы к любым специалистам в условиях цифровой экономики были отнесены: логическое мышление, навык решения задач, знакомство с областью компьютерных наук и английский язык в совершенстве.

Навык - это деятельность, сформированная путем повторения и доведения до автоматизма и машинальности. Выработка навыка - это процесс, который достигается методом реализации особых, целенаправленных упражнений. Показателями существования навыка будет то, что человек, начиная делать действие, не обдумывает до этого, как он будет его производить.

С помощью формирования способностей действие производится стремительно и точно, и можно сосредоточиться на развитии новых познаний и умений. Говоря о требованиях работодателей, нужно разглядеть взаимосвязь hard skills, soft skills и digital skills.

Soft skills ("мягкие навыки" или же "гибкие навыки") дают возможность быть успешным независимо от специфики работы и направленности, в котором трудится человек. Как правило в психологии их относят к социальным навыкам: навыки по коммуникациям, работе в команде, управлению временем, менеджменту, проведению презентаций, лидерству, собственному развитию, умение уверять, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, эрудированность, креативность и т.п. Как видно из приведенного перечня, ни одно из большого количества перечисленных выше умений не относится только к конкретной специальности. Hard skills ("твердые навыки") - технические навыки, связанные с производимой работой в области формализованных технологий: делопроизводство, логистика, метод слепой печати, управление автомобилем, программирование и т.п. Так как данные навыки устойчивы, хорошо обозримы, измеримы и отождествляемы с конкретными конструкциями, они входят в перечень требований, изложенных в должностных инструкциях, легко подвергаются раскладыванию на ряд простых и конечных операций. Не так давно была замечена еще одна группанавыков - "digital skills" (цифровые навыки) - в связи с массовой компьютеризацией и цифровизацией. Являлось, что hard skills обязаны преобладать в данном списке способностей. Так, под их формирование были составлены все образовательные программы мирового высшего

профессионального образования. Но затем стараниями ученых Гарварда и Стэнфорда была открыта вся "жесткая правда о мягких навыках". По их мнению, от 75 до 85% профессионального успеха зависит от soft skills и лишь только 25- 15% - от hard skills<sup>3</sup>.

Именно навыки soft skills сотрудник использует в большей части своего рабочего времени. Ситуационная осведомленность - главная черта, входящая в набор soft skills. Это означает, что у вас есть навык отслеживать как развивается ситуация вокруг вас, рассматривать различные способы реагирования на нее такими действиями, которые дадут наилучший результат для всех вовлеченных в эту ситуацию.

Иной важной чертой soft skills является адаптивность или гибкость. Это проявляется в умении продуктивно работать в различных ситуациях, а также умение переключаться с одной ситуации на другую.

Способность быть дипломатичным и уважительным, даже когда присутствуют какие-то разногласия или конфликты - еще одна ключевая черта из набора soft skills. Это обозначает умение сохранять профессиональный тон и адекватную манеру поведения при любых обстоятельствах. Работник, обладающий сильными навыками межличностного общения, умеет четко и явно сформулировать свои потребности, свои ожидания к команде и окружению. Этот сотрудник так ведет переговоры с другими, чтобы каждый был услышан и понят в уважительной и профессиональной манере. В такой ситуации человек с сильными межличностными навыками выступает лидером. Несомненно, крупные компании очень ценят сотрудников, умеющих правильно формулировать свои мысли, умев их доказать как словесно, так и на практике, уважительно общаться с другими и главное принимать во внимание другие точки зрения и разрешать ситуации так, чтобы не оскорблялись чувства других. Безусловно, сотрудники, обладающие данными навыками, могут не только давать превосходные результаты, но и помогают создавать комфортную рабочую атмосферу, в которой царит мир и понимание. Стоит отметить, что далеко не все наделены такими качествами и навыками. Люди, обладающие ими, это самоуверенные, общительные и коммуникабельные. Многие лидеры располагают этими способностями и применяют их интуитивно, однако многие другие должны тренироваться и работать, чтобы развить эти навыки. А для этого нужна регулярная практика. Существует несколько методов развития softskills. К таким относятся: самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения (чтение книг, посещение тренингов); получение обратной связи от окружающих людей об успешности своего поведения в обществе (могут быть родственники, друзья и др.); обучение на опыте посторонних или ментворкинг; интенсивное решение кейсов, а именно изучение конкретных ситуаций с предложением оптимальных путей решения;

развитие в процессе работы. Определенно каждый человек на работе становится более внимательным и более ответственным, что дает толчок к развитию навыков softskills.

Таким образом, softskills (SS) - это личный мотив каждого человека и только он знает все свои личные качества, которые должны помочь ему сделать успешную профессиональную карьеру.

С внедрением цифровых технологий почти все фирмы при найме сотрудников определяют требования не только digitalskills, но и soft skills, т. е. ожидают, что претенденты на должность владеют знаниями и навыками, которые связаны не с профессиональной компетенцией, а со способностью и возможностью к обучению, с умением трудиться в коллективе, с мотивацией к достижениям - вместо более классических hard skills, замыкающихся исключительно на профессионализме.<sup>4</sup>

Таким образом, любой успешный и популярный сотрудник, несомненно, обладает навыками softskills, поэтому они играют огромную и самую ключевую роль в становлении личности современного руководителя. В пик цифровизации сотрудник должен с каждым годом еще и усовершенствовать свои digitalskills.

---

<sup>1</sup> Бачило И.Л. Цифровизация управления и экономики - задача общегосударственная // Государство и право. 2018. № 2. С.59-69.

<sup>2</sup> Беляцкая Т. Управление электронной экономикой // Наука и инновации. 2018. № 3. С. 48-55.

<sup>3</sup> Процессный менеджмент как инновационный подход к управлению современными предприятиями // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 535-543.

<sup>4</sup> Frank E.V., Mashevskaya O.V., Ermolina L.V. Innovational mechanism of implementation of cluster initiatives in business //European Research Studies Journal. 2016. Т. 19. № 1. С. 179-190.

## HOW TO BE SUCCESSFUL IN A DIGITAL ECONOMY USING SOFT SKILLS AND HARD SKILLS

© 2019 Omelkovich Alina Vitalyevna  
Student  
Samara State Technical University  
E-mail: oalink@mail.ru

The fast-paced digital economy, or the economy of the future, requires constant development from employees.

**Keywords:** Logistics systems, digital economy, hard skills, soft skills and digital skills.