Н. В. Нехайчик

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, neniv51@mail.ru

РОЛЬ ГУМАНИТАРНЫХ ЗНАНИЙ В ФОРМИРОВАНИИ SOFT SKILLS БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

В статье определяется сущность понятий soft skills и hard skills, дается их характеристика и раскрывается значение формирования «мягких» навыков у студентов – будущих менеджеров. Обращается внимание на огромный потенциал гуманитарных знаний и гуманизации образования для развития личностно-профессиональных и индивидуально-психологических качеств будущих специалистов.

Ключевые слова: *soft skills, hard skills, эмоциональный интеллект, компетенция, гуманитарные знания, гуманизация образования*

N. Nekhaichik

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, neniv51@mail.ru

THE ROLE OF HUMANITARIAN KNOWLEDGE IN THE FORMATION OF SOFT SKILLS OF FUTURE MANAGER-SPECIALISTS

The article defines the essence of such concepts as soft skills and hard skills, gives their characteristics and reveals the significance of the formation of «soft» skills in students – future managers. Attention is drawn to the huge potential of humanitarian knowledge and humanization of education for the development of personal-professional and individual-psychological qualities of future specialists.

Keywords: *soft skills, hard skills, emotional intelligence, competence, humanitarian knowledge, humanization of education*

В современных условиях будущий специалист – это не только квалифицированный работник, но и человек, обладающий способностью быстро адаптироваться к требованиям рынка труда, мобильностью, коммуникативными компетенциями, креативным мышлением, навыками самопрезентации, толерантным отношением к окружающим и стремлением к личностному и профессиональному развитию.

Позитивная психология, исследующая положительные аспекты психики человека, выделяет одну из формул успеха: успех = навыки × усилия. В исследованиях развития личности в контексте профессиональной деятельности различают две группы навыков – «твердые» (англ. *hard skills*) и «мягкие», или «гибкие» (англ. *soft skills*) навыки [1].

Hard skills – профессионально-технические навыки, которые легко поддаются наблюдению, их можно наглядно отследить, продемонстрировать, проверить (умение создать таблицы в *Excel*, владение иностранным языком, навык слепой печати, навык рисования, управление автомобилем и т. п.).

Универсального определения термина *soft skills* не существует. Вместе с тем в бизнес-среде, менеджменте и организационной психологии этим термином определяются личные качества человека, которые позволяют ему эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми в рамках своей профессиональной деятельности. Многие исследователи полагают, что при установлении того, что такое *soft skills*, необходимо отталкиваться от

контекста и сферы деятельности [2]. Это навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать в сравнительно короткий промежуток времени (установление отношений, работа в команде, умение слушать/слышать и понимать собеседника, проведение переговоров, навыки убеждения, эмпатия, лидерство, принятие решений и т. п.). Эти навыки позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором работает человек. *Soft skills* важны как в работе, так и в жизни.

Формирование «мягких» навыков является необходимым и важным условием успешности менеджера в любой сфере деятельности. Так, результаты исследования, проведенного в Гарвардском университете (*Harvard University*) и Стэнфордском исследовательском институте (*Stanford Research Institute*) говорят о том, что вклад *hard skills* в профессиональную успешность сотрудника составляет всего 15 %, тогда как *soft skills* – 85 % [3]. Особенно это актуально для HR-менеджмента, поскольку речь идет о подходах к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей.

Можно выделить пять основных групп *soft skills*, имеющих важное значение в структуре компетенций менеджера:

1. Коммуникативные:

- умение слушать собеседника;
- навыки ведения переговоров и деловой переписки;
- убеждение и аргументация;
- самопрезентация;
- работа в команде;
- установление связей и поддержание контактов с бизнес-партнерами;
- реклама и PR;
- знание риторики;
- владение невербальными средствами общения.

2. Управленческие навыки.

2.1. Работа с сотрудниками:

- лидерство;
- делегирование полномочий;
- развитие сотрудников;
- мотивирование;
- контроль реализации задач;
- обратная связь;
- проведение совещаний;
- построение команды и командная работа.

2.2. Работа с бизнес-процессами:

- постановка задач;
- выработка решений;
- управление изменениями;
- прогнозирование.

3. Самоорганизационные навыки:

- управление временем;
- управление своим развитием (личностным и профессиональным);
- самоанализ и самооценка;
- самопрезентация.

4. Мыслительные навыки:

- рациональное, критическое и аналитическое мышление;
- креативное мышление;
- стратегическое и тактическое мышление;
- логическое мышление;
- ситуационное мышление;
- информационно-аналитическая работа.

5. Эмоциональные навыки.

5.1. Восприятие эмоций:

- распознавание эмоций;
- осознание собственных эмоций;
- эмпатия.

5.2. Контроль эмоций:

- уверенность в себе;
- управление стрессом;
- готовность воспринимать критику и адекватно реагировать на нее.

5.3. Управление эмоциями:

- умение создать комфортную эмоциональную атмосферу;
- умение давать себе установки и следовать им;
- умение брать на себя ответственность;
- управление конфликтами.

Анализ обозначенной структуры показывает, что *soft skills* – это не просто владение умениями и навыками (готовность использовать полученные знания и способность их творческого применения в реальной ситуации), а нечто большее – это комплекс неспециализированных, взаимосвязанных и взаимообусловленных навыков, создающих синергетический эффект. «Мягкие» навыки – это и наличие у будущего специалиста-менеджера определенных компетенций (круг вопросов, в которых он хорошо осведомлен), и его компетентность (компетенция в действии, т. е. способность успешно действовать при решении профессиональных задач).

Ключевым навыком *soft skills* является эмоциональный интеллект (*EQ*). *EQ* – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач [4]. В структуре профессиональных компетенций менеджеров любого уровня, особенно топ-менеджеров, эмоциональный интеллект играет важную роль. Он включает в себя четыре составляющих: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управление отношениями. Некоторые специалисты считают, что понятие «эмоциональный интеллект» – это альтернативное название для навыков общения.

Очевидна взаимосвязь между *hard skills* и *soft skills*, поскольку «мягкие» навыки отвечают за развитие в рабочем процессе и высокую производительность труда, и главное – они являются побудительным стимулом постоянного саморазвития и самосовершенствования, в том числе и профессионально-технических навыков.

Следует отметить, что вузовские дисциплины, формирующие уровень подготовки будущих специалистов-менеджеров, практически в своем большинстве в большей или меньшей степени направлены на формирование «твердых» и «мягких» компетенций. Строго говоря, дифференцировать дисциплины на основе формирования в процессе их изучения *hard skills* или *soft skills* довольно сложно. Например, многие дисциплины направления «Управление персоналом» предполагают формирование как «твердых», так и «мягких» компетенций. Например, дисциплина «Управление персоналом организации» не только

подразумевает формирование компетенций выпускников этого направления в части планирования, формирования должностных инструкций, но еще формирует способность выстраивать эффективные коммуникации, адаптироваться к корпоративной культуре и многие другие.

На основе анализа Образовательного стандарта высшего образования Республики Беларусь (I ступень), а также учебных программ Института бизнеса БГУ по специальности 1-26 02-02-02 «Менеджмент (социально-административный)» можно с определенной степенью условности распределить основные учебные дисциплины по блокам, формирующим «мягкие» и «твердые» навыки, а также дисциплинам, находящимся на стыке обозначенных основных блоков (см. таблицу).

Дисциплины, формирующие мягкие и твердые компетенции

Дисциплины, формирующие <i>soft skills</i>	Дисциплины, находящиеся на стыке формирования <i>soft skills</i> и <i>hard skills</i>	Дисциплины, формирующие <i>hard skills</i>
Социология	Безопасность жизнедеятельности человека	Высшая математика
Политология	Экономическая безопасность	Компьютерные информационные технологии
История	Теоретические основы менеджмента	Экономическая теория
Психология управления	Управление персоналом	Микроэкономика
Этика деловых отношений	Управление организацией	Макроэкономика
Организация предпринимательской деятельности	Управление знаниями	Статистика
Развитие и подготовка персонала	Организация труда	Иностранный язык
Экономическая психология	Бизнес-маркетинг	Экономика организации (предприятия)
Управление социальным развитием организации	Международный менеджмент	Документообеспечение

Предложенное разделение является достаточно условным, т. к. в любой учебной дисциплине можно найти возможности для формирования «мягких» навыков у студентов. Здесь многое зависит от личности преподавания, стиля преподавания, формы организации и методов обучения. В этом плане необходимо активнее использовать интерактивные технологии в образовательном процессе, практико-ориентированные методы обучения, мастер-классы и тренинги, *EdTech* (от английского *Educational Technology* – это и онлайн-обучение, и новые подходы в обучении на основе цифровизации: дистанционное и смешанное обучение, материалы, созданные самими обучаемыми, гибкость и персонализированность обучения, геймификация контента).

Во внеучебной деятельности формированию «мягких» навыков будет способствовать участие студентов в общественной жизни и общественно-полезной работе (участие в общественных организациях, студенческое самоуправление, волонтерство, работа в студенческих строительных отрядах, спорт и т. д.). *Soft skills* – это приобретенные компетенции, которые можно сформировать и через дополнительное образование, личный опыт, путешествия, участие в международных проектах, социальных проектах. Все это можно и нужно использовать для дальнейшего развития в своей профессиональной деятельности.

В современном мире подготовка эффективных специалистов-менеджеров, развитие у них навыков *soft skills* без привлечения широкого спектра гуманитарных дисциплин

невозможно. Этимологический словарь поясняет происхождение слова «гуманитарный»: от лат. *humanus*, фр. *humanitaire* – «относящийся к наукам о человеке и его культуре» [5].

В 2015 г. американский журнал *Forbes* выпустил статью с провокационным заголовком «Технарям тут не место: как гуманитарии захватывают Кремниевую долину». Специалисты с дипломами психологов, философов, филологов и маркетологов тогда начинали всерьез конкурировать за высокие должности в технологических корпорациях и стартапах с инженерами и математиками. Именно гуманитарии все чаще помогали правильно упаковывать и продавать продукт таких компаний, доносить до пользователей ценность и принципы бизнеса. По мнению декана российской Высшей школы менеджмента НИУ ВШЭ С. Филоновича, «формальная логика у всех одинаковая. Гуманитарное образование способствует формированию интуиции (на основе уникального духовного, эстетического, эмоционального и прочего опыта)». А интуиция, по словам ученого, порождает идеи, которые трудно скопировать, в отличие от идей, рожденных на основе логики, поэтому «человеку бизнеса» необходимо гуманитарное образование [6].

Любое учебное заведение, ставящее своей целью подготовку конкурентоспособных специалистов, сталкивается с необходимостью введения в учебные планы дисциплин гуманитарного цикла: философии, психологии, социологии, политологии истории, иностранных языков и др. Вместе с тем приходится практически решать задачу: чему и как учить, какие условия создать для развития свободной личности, ее нравственного формирования. Наиболее полно этим задачам соответствует гуманистическая концепция обучения и воспитания, т. к. она создает оптимальные условия для раскрытия, коррекции и всестороннего развития личности студента.

Гуманистическая концепция образования развивается на стыке различных наук о человеке: философии, психологии, этики, педагогики, культурологи, управления образованием и др. Составляющими этой концепции являются такие понятия, как гуманизм, гуманные отношения, гуманность, гуманизация образования, управление гуманизацией процесса образования.

Существуют многочисленные теории организации и управления, но, как считают специалисты, ни одна из них не может рассматриваться как универсальная. Однако есть единая, связующая разные концепции управления идея – в центре всех современных концепций стоит человек.

На ведущих зарубежных и отечественных предприятиях человек рассматривается как наивысшая ценность (гуманистический подход). В связи с этим один из основополагающих постулатов современной деловой этики гласит: приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться интересам личности и межличностным отношениям, а не производству продукции.

Представителям бизнеса, специалистам-менеджерам всех уровней, включая руководителей разных организаций, нужны гуманитарные знания. Гуманитарное знание имеет дело с человеком, его ценностями, смыслами, которым люди придают особое значение. Здесь велика роль не только сознания, но и интуиции, творческого воображения, интеллигентности. В связи с этим, используя интеллектуальный багаж гуманитарных знаний, можно трезво оценивать свои возможности, быть более успешным лидером. Именно этому учат гуманитарные дисциплины. И неслучайно все большее количество университетов и бизнес-школ мира экспериментирует с объединением гуманитарных наук и бизнес-дисциплин. В Копенгагенской школе бизнеса (*Copenhagen Business School*) существует департамент менеджмента, политологии и философии. В частном Университете Бентли (*Bentley University*, США, штат Массачусетс) уже несколько лет крайне популярны курсы на стыке двух миров: один объединяет менеджмент и киноведение, другой – макроэкономику и разговоры о политике. В Бостонском колледже (*Boston College*, США) есть макрокурс *Portico*, где учат смотреть на бизнес-проблемы гла-

зами историка, философа и писателя. В Университете Ричмонда (*University of Richmond*, США, штат Вирджиния) есть курс «Викторианская литература для бухгалтеров». В Ирландском технологическом институте (г. Дандолк, *Dundalk Institute of Technology*), готовящем преимущественно финансистов и программистов, есть своя Школа бизнеса и гуманитарных наук. На приветственных занятиях там любят цитировать слова С. Джобса с презентаций ранних моделей *iPad*: «Мы в *Apple* точно знаем, что одних технологий недостаточно. Только когда технологии объединяются с гуманитарными науками, наши сердца начинают петь» [7].

Гуманитарные знания несут огромный смысл, ибо они «тесно связаны с исследованием сложнейшего в мире „механизма“ – человеческой души» [8].

Список использованных источников

1. «Твердые» и «мягкие» навыки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uspeh-success.ru/tverdyie-i-myagkie-navyiki/>. – Дата доступа: 25.02.2020.
2. Чуланова, О. Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // НАУКОВЕДЕНИЕ. – 2017. – Т. 9, № 1. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf>. – Дата доступа: 25.02.2020.
3. Какие компетенции важны для профессионального развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://medium.com/@marknelyubin/способности-и-компетенции-которые-важны-для-достижения-успеха-9b3b46b9ac9d>. – Дата доступа: 25.02.2020.
4. Эмоциональный интеллект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Эмоциональный_интеллект. – Дата доступа: 25.02.2020.
5. Этимологические онлайн-словари русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lexicography.online/etymology/г/гуманитарный>. – Дата доступа: 10.03.2020.
6. Нашествие гуманитариев: почему они теснят технарей в топ-менеджменте IT-компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.by/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.forbes.ru%2Fkarera-i-svoy-biznes%2F374431-nashestvie-gumanitariyev-pochemu-oni-tesnyat-tehnarey-v-top-menedzhmente>. – Дата доступа: 05.03.2020.
7. Культура в деле. Зачем топ-менеджерам гуманитарные знания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.by/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.forbes.ru%2Fkarera-i-svoy-biznes%2F367983-kultura-v-dele-zachem-top-menedzheram-gumanitarnye-znaniya>. – Дата доступа: 05.03.2020.
8. Лихачев, Д. С. Память преодолевает время [Электронный ресурс] / Д. С. Лихачев // Наше Наследие. – 2014. – № 108. – Режим доступа: <http://www.nasledie-rus.ru/podshivka/10801.php>. – Дата доступа: 11.03.2020.

УДК 338.2

Л. Н. Нехорошева¹, Ю. В. Нечепуренко²

¹ Белорусский государственный экономический университет, Минск, Беларусь, kepp@bseu.by

² Учреждение БГУ «Научно-исследовательский институт физико-химических проблем», Минск, Беларусь, niv@bsu.by

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Предложен и обоснован подход к организации образования в сфере интеллектуальной собственности для экономических специальностей Республики Беларусь. Рассмотрено содержание