

Абстракция или must have: кому и зачем нужны soft skills

Soft skills, они же гибкие навыки, — это способности и умения, которые показывают, как вы работаете и взаимодействуете с людьми. Популярность soft skills растёт, и всё больше работодателей уделяют им внимание при поиске сотрудников, потому что этим навыкам сложнее обучить и они важны для долгосрочного успеха. Поговорили с Дарьей Баевой, продюсером Нетологии, о том, какие гибкие навыки наиболее востребованы и чем они помогают в работе и карьере.

Часто люди думают, что soft skills — это абстракция, нечто неизмеримое, что нет простых и чётких схем, которые позволяют оценивать уровень их развития. Однако наличие этих навыков и умение их применять на практике уже давно оценивается: во многих IT-компаниях прописаны определённые навыки для каждой позиции, и им нужно соответствовать, чтобы получить хорошую работу или преуспеть в своей профессии.

Мы задали Дарье несколько важных вопросов про soft skills — и вот что она нам рассказала.

Всем ли нужны развитые soft skills?

Важность таких навыков, как умение общаться, работать в команде и мыслить нестандартно, сложно преувеличить для любого работника. Перед руководителями стоят задачи оценивать себя и команду, мотивировать сотрудников и работать с большими процессами. Специалисты должны понимать, как работает продукт, и уметь аргументировано объяснять свои решения.

Согласно [исследованию](#), проведённому Microsoft совместно с hh.ru, важность soft skills для технических специалистов растёт и со временем будет только увеличиваться: 46% IT-специалистов считают,

что в будущем soft skills и hard skills окажутся одинаково важными, а 17% — что важнее будут soft skills.

Уже сейчас при приёме на работу HR-менеджеры уделяют большое внимание проверке уровня soft skills. На интервью могут спросить что-то вроде: «Представьте, вы наблюдаете картину, что в магазине N что-то украли. Как вы считаете, кто виноват?». И здесь важен не правильный ответ, а ход размышлений, который и показывает, какие гибкие навыки есть у человека.

Например, соискатель может ответить: «Тот, кто украл» или «Продавец, который недосмотрел», — скорее всего, такой человек не смог посмотреть на проблему системно и воспринял ситуацию только с одной стороны. От потенциального руководителя будут ждать более полную картину размышлений, например: «Причина — вся система. Нет видеонаблюдения, нет охранника, который вовремя бы поймал за руку. Руководство не объяснило работникам, что нужно приглядывать за товаром. Человек, который считает, что воровать — нормально». Соискатель с таким подходом готов смотреть над заданными данными и решать более стратегические задачи.

Однако soft skills не ограничивается IT-сферой. Они нужны в любой деятельности.

Рассмотрим на примере врача. Кажется, что ему достаточно знать, как правильно вылечить человека, какие лекарства предложить. Это врачебные hard skills, профессиональные навыки. Но для успешной врачебной карьеры нужно гораздо больше: например, умение оказать пациентам поддержку, разъяснить необходимость назначения — это не менее ценно, чем таблетки.

Кроме того, для продвижения по службе важно уметь общаться с коллегами и начальством, аргументировать свои решения, презентовать информацию на врачебных конференциях, руководить персоналом, правильно ставить задачи подчинённым, обучать

стажёров и молодых коллег — и многое, многое другое. Именно эти умения и будут составлять набор soft skills врача. Такие примеры можно привести внутри любой профессии.

Умение учиться — это тоже гибкий навык, нужный каждому.

В современном мире информация добывается легко — если уметь искать и воспринимать её. Если хочется стать дизайнером, можно начать учиться на роликах с YouTube, изучить примеры популярного дизайна на Behance, пообщаться с профи, взять несколько подработок на фрилансе, — и вот вы уже можете пойти работать.

Да, это только старт, но вы будете постоянно нарабатывать опыт. Стать дизайнером, который умеет прочувствовать продукт, понять желания аудитории, грамотно составить лендинг, убедительно рассказать, что нужно сделать — уже сложнее, но тут тоже поможет умение добывать информацию из своего окружения, насмотренности, опыта коллег, смежных специализаций.

Какие гибкие навыки наиболее востребованы у работодателей?

На первом месте в требованиях, как правило, идёт коммуникация. Остальные навыки зависят от уровня вакансии. Для джуна в первую очередь смотрят на проактивность, стремление к обучению, умение задавать вопросы. Для мидла гораздо важнее умение выступать публично и способности к построению команд.

Что ещё часто ожидают от специалистов:

- Эмпатию. Нужна всем, кто работает с людьми. Важно услышать, что человек сказал и как с этой информацией работать.
- Эмоциональный интеллект. Навык понимать и управлять своими эмоциями и правильно реагировать на эмоции другого человека.

- Осознанность. Умение находиться в моменте и концентрироваться на задаче.
- Переговоры и нетворкинг. Способность грамотно представить себя и проанализировать человека, с которым взаимодействуешь. Понимание, как вести диалог, и умение находить компромисс.
- Умение давать грамотную обратную связь. Важно как при коммуникации с коллегами, так и при общении с руководителем.
- Публичные выступления. Кроме выступлений на собраниях или внешних мероприятиях, этот навык помогает улучшить качество общения с командой.
- Тайм-менеджмент. Способность грамотно планировать своё время, правильно распределять задачи.
- Наставничество. Руководителям этот навык безусловно важен, но и специалист может проявить себя и показать свою экспертность через помощь младшим коллегам.

Как развитые soft skills помогают при поиске работы?

Эйчары не просто так начали требовать soft skills от соискателей. Развитые soft skills помогают специалисту понять, какими задачами интересно заниматься и осознанно подходить к поиску работы, а не просто ловить первый предложенный оффер.

Есть простое и эффективное упражнение, которое помогает определить, что именно доставляет удовольствие. Нужно выписать все задачи, которые вы выполняли. Вспомнить ощущения, которые каждая из них вызывала. Потом начинать разбирать список: «Мне нравится вот это направление. Что из этого я умею? Что хочу? Как могу сюда прийти?» Затем начать искать похожие варианты, предлагаемые на рынке. Ведь существует множество работ, о которых вы можете не подозревать.

Чем развитые soft skills помогают на новом месте работы?

Часто человек приходит в новую компанию и старается набрать побольше задач, чтобы зарекомендовать себя. Но главная задача на этом этапе — лучше изучить фирму. Ведь не только компания смотрит на вас, но и вы на неё.

Важно выстроить коммуникации и границы сразу же после прихода на новое место. Найти точки контакта с коллегами, проявив эмпатию. Провести нетворкинг, чтобы познакомиться с коллективом и заявить о себе.

Так вы сможете показать руководителю, что помимо своих рабочих задач проявили проактивность, наладили коммуникацию и хорошо себя зарекомендовали среди коллег. Спустя какое-то время в вас будут видеть проактивного сотрудника, стремящегося к развитию, — такой образ хорошо скажется на ваших карьерных перспективах.

Как soft skills помогают стать хорошим тимлидом?

Когда вы — специалист, основная часть вашей работы — решение технических задач на уровне продукта. Тимлидам же нужно решать проблемы на уровне рынка: они работают не с продуктом, а с людьми. Поэтому при переходе на новый уровень важно выйти на другой уровень абстракции, понять, что задачи изменились.

Нужно выстроить доверительную связь с командой. Здесь поможет навык коммуникации и развитая эмпатия. Надо понимать, что они с тобой общаются на уровне продукта и важно давать обратную связь на их уровне.

Если вы только планируете вырасти в тимлида, но не до конца понимаете как, то стоит разобраться, в каких навыках и насколько вы развиты. Хороший вариант — попробовать оценить свои

профессиональные качества по десятибалльной шкале: тайм-менеджмент на 10 из 10, а коммуникации только на 6 баллов, хотя хочется 10. Затем нужно задать вопрос: «Что нужно сделать, чтобы превратить 6/10 в 10/10?» Можно обсудить это с коллегами или руководителем. Так вы увидите свою исходную точку и поймёте вектор развития.

Важно развивать эмпатию и эмоциональный интеллект, потому что вы будете вести за собой людей: потребуется понимание, кто и чем может быть полезен и как вы можете быть полезны человеку.

Очень полезно развивать личный бренд внутри компании или за её пределами, чтобы вас видели другие люди. Это — основа как для горизонтального (подключение к новым проектам), так и для вертикального (переход на другую позицию) роста. Нужно постоянно себя поддерживать и задавать вопросы: «Как я себя чувствую в эмоциональном плане в процессах, с которыми работаю?» Рост — это всегда сложно, часто больно на психологическом уровне, потому что какие-то моменты может быть сложно принять.

За помощью можно обратиться к руководителю. Если он адекватен и готов вкладывать в ваше развитие, то можно будет подключаться к его рабочим задачам, чтобы осваивать новый уровень абстракции. Плюс этого метода — возможность включиться в процесс и получить навыки в безопасной обстановке, без ответственности за результат.

Ещё один вариант для роста — попробовать себя в менторстве: многие задачи вам уже известны, и когда вы начнёте объяснять их младшим коллегам и настраивать процессы, то научитесь смотреть на работу не изнутри, а извне. Это подготовит вас к работе тимлидом: когда вы получите желанную позицию, у вас уже сформируется необходимый для успешной работы вектор мышления.

Резюмируем

Soft skills — это навыки, которые необходимы каждому. Если после прочтения этой статьи вы поняли, что не обладаете какими-то из этих навыков, начинайте их в себе развивать. Наблюдайте за людьми в компании, перенимайте их опыт и знания. Воспользуйтесь различными онлайн-курсами. Развивайте эмоциональный интеллект. Soft skills не только помогут вам при поиске новой работы и адаптации на новом месте, но и позволят развиваться в текущей должности и сделают ваше пребывание на работе максимально комфортным.