

## **ФОРМИРОВАНИЕ SOFT SKILLS И HARD SKILLS У ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ФАКТОР КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА**

*А. В. КРАВЧЕНКО*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

Быстроменяющиеся требования к образованию, молодым специалистам сегодня поднимают вопрос о необходимости подготовки студента, способного не только к освоению знаний, но и к дальнейшему саморазвитию, с гибким мышлением, с возможностями работать как в команде, так и вне ее, эффективно и быстро приспосабливающегося к новым условиям и задачам, умеющего самостоятельно размышлять и находить нестандартные решения.

Потребность работодателя в таких специалистах может быть удовлетворена при условии широкого применения в учебной деятельности soft skills и hard skills.

Hard skills (в переводе с английского – жесткие навыки) – это профессиональные знания и умения, которые есть у специалиста и требуются для выполнения определенной работы. Именно и в первую очередь оценивает работодатель на собеседовании, когда нанимает нового сотрудника [1]. Hard skills преимущественно осваиваются посредством образования или специальной подготовки. Они включают в себя такие компетенции, как написание программного обеспечения, навыки работы с оборудованием или умение формирования отчетности, справок, актов. Для приобретения профессионального мастерства нужно получить образование, пройти практику, стажировку и профессиональные курсы. Hard skills развивают в процессе повседневного выполнения профессиональных обязанностей.

В быстроизменяющихся требованиях к специалисту следует адаптировать учебные программы, подходы к формированию материала, преподносимого студентам, а также уметь заинтересовать, вжиться в дисциплину, специальность. Такой подход будет возможен только при снижении документооборота по согласованию и утверждению планов, программ, а также при наличии у преподавателя креативности, желании вовлечь и умении идти с обучающимся в ногу.

Soft skills важны практически всегда и на любой работе. В то же время hard skills должны быть релевантны профессии [2].

Формирование soft skills у обучающихся, действительно, является важным фактором успешной карьеры в современном мире. Вот несколько причин, почему это так, и ключевые аспекты, которые стоит учитывать.

1 Искусственный интеллект, цифровизация: с развитием технологий всё больше рутинных задач автоматизируется. Это значит, что работодатели ищут сотрудников, способных решать сложные, нестандартные проблемы, требующие креативности, критического мышления и межличностного взаимодействия, активно изучающего новинки цифровой сферы – то есть, опирающихся на soft skills.

2 Командная работа: большинство проектов сегодня реализуется в командах. Умение эффективно общаться, взаимодействовать, мотивировать других становится одним из основных требований.

3 Подвижность профессий: современный мир характеризуется высокой скоростью изменений. Способность быстро адаптироваться, учиться новому, быть гибким и инициативным – необходимые качества для успешной карьеры. Soft skills, такие как обучаемость и адаптивность, играют в этом ключевую роль наравне с желанием работника.

4 Лидерство и управление: даже если выпускник не стремится к руководящей должности, умение брать на себя ответственность, мотивировать себя и других, организовывать свою работу и влиять на окружающих – важные навыки, которые помогают организовать процессы.

5 Клиентоориентированность: в любой сфере деятельности важно уметь понимать потребности клиентов, выстраивать с ними отношения и предоставлять качественный сервис. Навыки общения, эмпатии и решения проблем, многогранность при поиске решения – ключевые в этом контексте.

6 Конкурентное преимущество: на рынке труда с высокой конкуренцией soft skills становятся важным фактором дифференциации. Выпускники с развитыми soft skills имеют больше шансов получить работу и продвигаться по карьерной лестнице.

Современное образование должно направлять обучающегося и формировать в нем как жесткие, так и гибкие навыки. Однако для их совмещения следует говорить о новациях в образовании, благодаря которым сформируется более свободный, уверенный молодой специалист.

Многие из таких подходов уже активно применяются в сфере образования:

- 1) групповые проекты, презентации, разработки;
- 2) проектная деятельность;
- 3) вовлечение в студенческие организации, клубы, волонтерскую деятельность;
- 4) самостоятельная управляемая работа студентов;
- 5) поощрение инициативы, бонусные программы;
- 6) использование онлайн-инструментов и другие.

Тем не менее считаем возможным активно развивать:

- 1) тренинги и мастер классы, организацию профессиональных мероприятий;
- 2) моделирование реальных ситуаций и поиск путей решения;
- 3) привлечение к учебной деятельности специалистов с производства, что позволит приблизиться к специальности, определить ее тонкости, значимость и еще больше заинтересовать студента, а также подтолкнет к саморазвитию.

В качестве предложения следует рассмотреть активное развитие моделирования реальных ситуаций. Методически данное предложение представлено организацией в учебном учреждении профессиональной недели. В рамках мероприятия следует предусмотреть конференции по специальностям, круглые столы, дебаты и иные мероприятия, на которые будут приглашены и заказчики кадров. На протяжении последующих дней предлагается сделать университет профессиональной площадкой, где каждый факультет будет представлять процесс производства, управления, перед которым будет ставиться не только профессиональная задача, но и задача взаимодействия со смежными структурами, отделами (специальностями) и т. д. По окончании мероприятия преподавателям, специалистам-производственникам предстоит оценить работу специалистов, а также можно разработать профессиональную характеристику и обратить внимание на недостаточность развития определенных навыков.

Предлагаемые профессиональные недели позволят студентам самостоятельно выявить те стороны развития, которые они определяют как недостаточные.

Для профессорско-преподавательского состава результативность профессиональных недель приведет к дополнительному рассмотрению усвоения учебного материала, позволит корректировать лекционный материал, учебные программы.

Заинтересованность участия в мероприятиях заказчика кадров будет проявляться в подборе персонала, знакомстве с отобранными студентами на производственных практиках.

Таким образом, без жестких навыков не получится работать по специальности, мягкие же однозначно важны для продвижения и для качественного выполнения обязанностей. В некоторых исследованиях отмечается, что успешность карьеры на 80 % зависит именно от софт-скиллов, но многое зависит и от сферы, и от должности, и от компании.

Поэтому ценным становится не тот работник, который когда-то много всего выучил, а тот, кто умеет быстро учиться, эффективно приспосабливаться под новые условия и находить нестандартные решения. Кроме того, успех всего проекта часто зависит от взаимопонимания в команде.

Развитие жестких и мягких навыков у будущих специалистов позволит обеспечить кадровую безопасность транспортного комплекса Республики Беларусь.

#### Список литературы

1 **Бабичева, С.** Hard skills: жесткие навыки профессионалов / С. Бабичева. – URL: <https://sberbusiness.live/publications/hard-skills> (дата обращения: 26.09.2025).

2 **Какие скиллы важнее – жесткие или мягкие.** – URL: <https://blog.skillfactory.ru/glossary/skill> (дата обращения: 26.09.2025).