

Диана Горячко
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н. А. Логвинович, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

SOFT-SKILLS: НАВЫКИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Навыки эффективного управления в настоящее время особенно важны для каждого руководителя с целью повышения эффективности и конкурентоспособности организации. Будущие тенденции запроса на рынке труда работодателей к специалистам будут состоять из soft skills и критического мышления.

Простую модель профессиональных навыков делят на soft skills (гибкие) и hard skills (жесткие). Soft skills – это способности, которые связаны с тем, как человек работает и взаимодействует с другими людьми. Hard skills – узкие профессиональные навыки, которые нужны для решения конкретных задач в повседневной работе. В отличие от технических или «hard» навыков, «soft» навыки – это навыки межличностного общения и поведения, которые помогают коммуницировать с другими людьми и развивать свою карьеру.

Независимо от сферы деятельности каждому специалисту необходимы хотя бы несколько «гибких навыков», чтобы добиться успеха в карьере, уметь взаимодействовать с коллегами, клиентами, менеджерами, уметь адаптироваться к изменяющимся условиям. Эти навыки не преподаются в учреждениях образования, они закладываются в детстве и развиваются в течение всей жизни. Именно поэтому сегодня работодатели особенно ценят людей, у которых они хорошо развиты.

Нами выделены основные soft skills: коммуникативные навыки; умение решать проблемы; креативность; адаптивность; трудовая этика.

Коммуникативные навыки предполагают знание того, как человек должен разговаривать с другими людьми в разных ситуациях или условиях. К ним относят: активное слушание, уверенность, разрешение конфликтов, ведение переговоров, публичные выступления, невербальную коммуникацию, эмпатию, доброжелательность, эмоциональный интеллект. Также коммуникативные навыки

будут полезны в процессе собеседования и в карьере в целом. Например, при работе над проектом может потребоваться сообщить, что идея или процесс неэффективны. Умение тактично и умело не согласиться с членами команды, не создавая конфликта – позволит оптимизировать взаимодействие.

Работодатели высоко ценят людей, которые могут быстро и эффективно решать проблемы. В противном случае – это может потребовать привлечения отраслевых знаний для решения проблемы сразу же после ее возникновения или потратить время на исследования и консультации с коллегами, чтобы найти масштабируемое, долгосрочное решение. Соответствующие навыки решения проблем: креативность, работа в команде, критическое мышление, умение анализировать и принимать решения, находчивость, умение делегировать, стрессоустойчивость.

Креативность – это широкая способность, включающая в себя множество различных навыков, в том числе другие «мягкие» и технические навыки. Креативные сотрудники могут находить новые способы выполнения задач, улучшать производственные процессы или даже разрабатывать новые и интересные направления деятельности организации. Соответствующие навыки: любознательность, открытость, инновационное мышление.

Изменения в процессах, системах, технологиях в современном мире происходят быстро, поэтому сотрудники, способные адаптироваться к новым ситуациям и способам работы, особенно ценны. Соответствующие навыки: последовательность, организованность, оптимизм, гибкость, энтузиазм, терпение.

Трудовая этика – это способность выполнять задачи и обязанности своевременно и качественно. Строгая трудовая этика поможет работнику наладить хорошие отношения с работодателем и коллегами, даже если он всё еще осваивает технические навыки на новой работе.

Соответствующие навыки: внимательность к деталям, честность, организованность, надёжность, ориентированность на результат, упорство, навыки планирования.

Таким образом, понимание того, что важно и ценно для работодателя в будущих работниках, поможет более осознанно строить карьеру, развивать soft skills.

Список использованных источников

1. Herrity, J. What are soft skills? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/soft-skills>. – Дата доступа: 14.02.2023.

УДК 338.43

Анна Дорофеева

(Республика Беларусь)

Научный руководитель Л. А. Казакевич, к.ф.-м.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ресурсный потенциал сельскохозяйственного предприятия включает землю, основные производственные фонды сельскохозяйственного назначения, материальные оборотные средства, финансовые и трудовые ресурсы. Все эти факторы действуют в совокупности и определяют производственные возможности. Между ними существуют определенные пропорции, нарушение которых ведет к ослаблению и неполному использованию производственного потенциала [1-2].

Целью данных исследований является изучение проблемы стабилизации и дальнейшего наращивания ресурсного потенциала сельскохозяйственной организации на примере ОАО «Хатьковцы» Волковысского района.

ОАО «Хатьковцы» расположено на расстоянии 6 км от районного центра г. Волковыска. На территории акционерного общества расположено 17 населенных пунктов, в которых проживает 1274 человека. ОАО «Хатьковцы» является предприятием с высоким уровнем специализации. Предприятие специализируется на производстве молочно-мясной продукции с развитым производством семян рапса и кормопроизводством.

В развитии аграрного сектора существенная роль принадлежит эффективному и бережному использованию земельных ресурсов сельскохозяйственного назначения, их качественному состоянию.