

2. The Impact of Audit Characteristics on Firm Performance: An Empirical Study from an Emerging Economy vol.6, pp.1, 2019. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.59>
3. Efficiency of Board Composition on Firm Performance: Empirical Evidence from listed Manufacturing Firms of Bangladesh vol.5, pp.2, 2018. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no2.53>
4. Impact of macroeconomic cyclical indicators and country governance on bank non-performing loans in Emerging Asia vol.10, pp.4, 2017. <https://doi.org/10.1007/s40822-020-00156-z>
5. Do Firms with Historical Loss Disclose Less Social Responsibility Information? vol.11, pp.1, 2017. <https://doi.org/10.13106/jidb.2020.vol11.no1.19>
6. Determinants of Quality of Financial Information: Empirical Evidence from Cement Sector of Bangladesh vol.9, pp.1, 2017. <https://doi.org/10.13106/eajbm.2019.vol9.no1.13>
7. Impact of macroeconomic cyclical indicators and country governance on bank non-performing loans in Emerging Asia vol.10, pp.4, 2017. <https://doi.org/10.1007/s40822-020-00156-z>
8. Г.Ю. Штерн. Корпоративне управління: навч. посіб.. Харків: ХНАМГ, 2009. 278 с.
9. Conti T. (2005) A Set of Quality Assessment aimed at Improving Corporate Governance, The Impact of Corporate Governance On the Quality of Management, "International Academy for Quality", June, P. 39–52.
10. Dyllick, T and Hockerts, K. (2002) Beyond the Business Case for Corporate Sustainability. "Business Strategy and the Environment" 11, P. 130–141.
11. Elkington J. (1997) Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business, Capstone: Oxford.

## **ЕВОЛЮЦІЯ ТЕРМІНІВ «HARD SKILLS» ТА «SOFT SKILLS»**

*Дегтярьов М.С.*

*Науковий керівник : Водолажська Т.О., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

На сьогоднішній день ми часто зіштовхуємось з тим, що підприємці ретельно обирають нового кандидата на певну посаду. При цьому, переважна кількість керівників для оцінки основних якостей та навичок нової кандидатури використовують концепцію «hard&soft skills», або «оцінювання скілів персоналу». Для чіткого усвідомлення змісту цих понять доцільно розглянути еволюцію зазначених термінів та встановити основні відмінності між ними.

Назви термінів є іншомовними, зокрема : в перекладі з англійської мови «Hard skills» – «Жорсткі навички», «Soft skills» – «М'які навички».

Вперше терміни були використані у 1950-х роках американськими вченими Міністерства Оборони США, при підготовці американських військових. Після проведення певних спостережень та дослідів науковці дійшли висновку щодо необхідності розмежування здібностей і навичок, які були

проявлені солдатами під час тренувань, на «жорсткі» та «м'які», що згодом дало змогу більш ефективно застосовувати потенціал військовослужбовців.

Згодом, у 1968-у році було започатковано роботу під назвою «Система проектування військової підготовки», у якій було зазначено тлумачення сутності термінів «hard» та «soft» skills відповідно як «навички роботи з обладнанням, технікою та іншими механізмами» («hard skills») та «навички роботи з людьми і документацією» («soft skills»), тим самим означивши базові відмінності між ними [1-2].

У сучасному ж світі концепція «hard та soft skills» набуває дещо іншого значення. У 21-му столітті зі швидким всебічним розвитком та неперервним удосконаленням технологій, нових професій, освоєнням значного обсягу інформації за короткі строки, більш затребуваними починають бути саме «soft skills». Такі обставини пояснюються тим, що серед вимог керівників підприємств зростає потреба не лише в досвідчених фахівцях у своїй сфері діяльності, але й у спеціалістах з розвиненими ораторськими здібностями, вмінням працювати у команді, бути відповідальним та комунікабельним.

Через швидкий розвиток науки і техніки нині часто виникають ситуації, коли «сьогодні ти досконало володієш однією спеціальністю, проте через деякий час, повинен опанувати нову». Тому разом з сучасною концепцією «hard&soft skills» у світ потрапляє компетентність «Lifelong learning» – в перекладі з англійської мови «Освіта протягом життя».

Компетентність «Lifelong learning» пов'язують із концепцією напіврозпаду знань. Її у 20-му столітті запропонував австрійсько-американський економіст Фріц Махлуп. Суть концепції полягала в тому, що «світ змінюється так динамічно, а нова інформація поширюється так швидко, що деякі знання перестають бути актуальними ще до того, як ми їх здобудемо».

У ході проведення множини досліджень, зокрема у дослідженні Гарвардського університету та університету Стенфорда, сумісно з дослідниками Фонда Карнегі було підсумовано, що успіх в роботі на 85 % залежить саме від «soft skills» і лише 15 % доводяться на «hard skills». При цьому, чим вище ви піднімаєтеся кар'єрними сходами, тим більшу роль відіграють соціальні навички у вашому житті; водночас професійні якості стають другорядними (відходять на другий план) [3].

Проте, попри численні дослідження на сьогоднішній день не можливо чітко визначити та стверджувати, які з цих двох видів компетенцій є базовими, більш важливими чи кращими, і які слід використовувати у своїй професійній діяльності. Саме тому було розроблено три категорії «hard&soft skills», взаємне співвідношення в яких залежить від типу професій :

1. Коли професійні навички і знання важливіші – до них належать переважно спеціалісти теоретичних спрямованостей, а також розробники, проектувальники, інженери. Від їх професійних навичок часто залежить успіх роботи загалом. А от здатність до комунікацій іноді зовсім не важлива.

2. Певні професії вимагають балансу «hard і soft skills» – це юристи і економісти, вчителі і лікарі. Те, як вони взаємодіють з оточенням, важливо не менше за їх професійні компетенції.

3. Професії, в яких провідну позицію займають soft skills – продажі, маркетинг, творчість. Від вміння спілкуватися та вибудовувати стосунки в цих галузях залежить загальний успіх. Вміння слухати, говорити, привертати увагу гарантують співробітникам 90 % успіху.

Отже, «Hard skills» допомагають освоїти конкретну професію; у свою чергу розвиток «Soft skills» дозволяє працівнику стати гнучким, добре соціалізованим і дипломатичним фахівцем.

У сучасному світі на перший план вийшли «soft skills» («м'які навички»), тобто основою вважається «адаптивність» - вміння пристосовуватись до змін, що у свою чергу буде в більшій мірі впливати на розвиток кар'єри. Проте найвигіднішим способом досягнення кар'єрного росту є «баланс» між «hard&soft skills», адже перші допомагають людині знайти роботу та якісно її виконувати, а другі – стати успішним спеціалістом у своїй справі.

#### *Література:*

1. Charles R.M. A study of engineering education. Bulletin number eleven. New York, 1918. 139 p. URL : [https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918-Study\\_of\\_Engineering\\_Educ.pdf](https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918-Study_of_Engineering_Educ.pdf)

2. Karen R. Lawson. Design and Development of training devices/systems for emerging military tactical systems. *Journal of Educational Technology Systems*. Volume 12, Issue 4. P. 319-326. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/reader/10.2190/8TKJ-YT4R-KCFK-L3CM>

3. David Deming, Lisa B. Kahn. Skill requirements across firms and labor markets : evidence from job posting for professionals. URL : <https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/w23328.pdf>

### **ФАКТОРИ ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Дідик А.К.*

*Науковий керівник: Благой В.В., к.е.н., доцент  
Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

В умовах світової глобалізації, залучення та збереження перспективних співробітників є одним з основних завдань для організацій, особливо в умовах високої плинності кадрів. У багатьох випадках, навіть коли співробітники працюють у компанії давно і стали її частиною, вони можуть бути незадоволені результатами організаційної діяльності фірми, що може спричинити бажання змінити місце роботи. Тому процес утримання персоналу є безперервним. Дане питання у наш час є досить актуальним, адже від того, наскільки високо мотивований персонал, залежать кінцеві результати діяльності підприємства.

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки збереження та залучення співробітників стало одним із найважливіших питань, що стоять перед організацією, оскільки саме працівники є рушійною силою для розвитку