

розширенню кордонів та масштабів інноваційної діяльності на підприємстві.

Зовнішніми факторами інноваційного розвитку кадрового менеджменту вважаються фактори, що зумовлюють взаємодію із соціальним та економічним середовищем:

- застосування зовнішніх джерел ресурсного потенціалу для забезпечення підтримки фаз інноваційних процесів співробітників: від формулювання ідеї інноваційної розробки та створення нововведення до комерціалізації результатів інноваційної діяльності;
- встановлення екологічних комунікацій з діловими партнерами, замовниками, конкурентами, інвесторами, дослідницькими структурами та корпоративними навчальними закладами з питань підвищення рівня інноваційного потенціалу співробітників.

Внутрішні чинники інноваційного розвитку кадрового менеджменту мають включати:

- особливості співробітників (освіту, знання, навички які відрізняють їх від конкурентів, а також визначають інноваційну готовність та спроможність до саморозвитку;
- забезпечення інтеграції організаційно-управлінських та технологічних інновацій;
- забезпечення високого рівня продуктивності праці;
- забезпечення ефективних відносин із працівниками, широке залучення працівників до інноваційних процесів;
- забезпечення безперервного професійного навчання;
- побудова ефективної системи маркетингу, яка здійснює комплекс комунікацій зі споживачами продукції та послуг;
- ефективне управління кадровою інфраструктурою, якістю, організаційним розвитком;
- учасників регіону.

Розмір підприємства впливає на його здатність до концентрації фінансових та людських ресурсів для розробки та впровадження інновацій. За всіх рівних умов ведення інноваційної діяльності, чим більша кількість співробітників, тим більше у нього можливостей щодо відволікання частини своїх ресурсів у сферу інноваційної діяльності.

НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ В КАРЬЕРНОМ РОСТЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Расулов Заур Юсиф оглу
Мингечевирский государственный университет,
Азербайджанский государственный экономический университет (UNEC)*

С конца прошлого столетия в восприятии людей стали происходить существенные изменения по поводу компетентности и профессионализма. А в прошлом было, наоборот, в производстве узкоспециализированные сотрудники представляли наибольшую ценность. Однако в те времена доступ к научной и

иной информации был крайне затруднен, а техническое обеспечение и технологические ресурсы не менялись годами. Сегодня с помощью Интернет ресурсов за считанные секунды можно получить любую информацию и знания, а интенсивно происходящие технологические изменения во всех сферах человеческой деятельности обуславливают фундаментальные преобразования в форме и содержании занятости. Поэтому узкая специализация всякого типа теряет свою актуальность, а в некоторых случаях даже мешает профессионалам добиться успеха на рынке труда. В сегодняшний день, так называемые гибкие навыки (англ. soft skills) и компетенции являются основными аргументами, определяющими на рынке труда конкурентоспособность сотрудника и представляющими возможность подниматься по карьерной лестнице. Даже суперпрофессионал, будучи без каких-либо адекватных навыков, в статусе рядового сотрудника неминуемо сталкивается непреодолимым барьерным потолком заработной платы, а при случаях потери рабочего места они подвергаются еще более высокому риску проблем с трудоустройством.

В современном деловом мире все соискатели работы, а также люди стремящиеся продвинуться по карьерной лестнице, сталкиваются с двумя новыми понятиями: 1) жесткие навыки (англ. hard skills); 2) гибкие навыки - (англ. soft skills).

Согласно с результатами последних научных исследований, проведенных Стэнфордским исследовательским институтом и Гарвардским университетом, в XXI веке вклад твердых навыков в карьерный успех сотрудника составляет всего 15%, а остальные 85% - это «soft skills». В последние годы работодатели также стали уделять больше внимания «soft skills» и объяснение такому явлению очень простое. То есть развитие узких профессиональных навыков теперь происходит быстрее и дешевле, чем развитие «soft skills», но окончательное решение о современном специалисте принимают «soft skills».

Жесткие навыки – это особые, глубокие технологические знания, навыки и привычки, необходимые только в одной области, а иногда и только на одном предприятии. Гибкие навыки – это навыки и компетенции, применяемые в различных профессиональных областях. Эту группу навыков сложно отследить и измерить, потому что, в них достаточно гуманитарных компонентов, которые не подлежат простым и точным измерениям.

В отличие от «hard-навыков», «soft-навыки» в меньшей степени зависят от их приобретения и применения. Отличие между hard и soft навыками очевидна. Жесткие навыки – это то, что должен уметь делать только эксперт (профессионал) в своей области. Однако дизайнер, программист, бухгалтер, маркетолог, предприниматель или даже слесарь сталкиваются с ситуацией «согласования технических задач».

В распределении «hard skills» и «soft skills» по специальностям единой формулы не существует. Но имеется три типа обычных занятий:

1. Физикам, программистам, инженерам и др. не нужно уметь общаться и разговаривать с людьми, чтобы стать идеальным техником: Hard навыки > Soft навыки.

2. Такие специалисты, как бухгалтер, юрист, педагог и др. должны иметь сильную теоретическую подготовку, работать со специальными программами и иметь коммуникативные навыки: Hard навыки = Soft навыки.

3. Для профессионалов бизнеса, маркетинга, творческих профессий особенно важно уметь находить общий язык с людьми, чувствовать настроение собеседника и четко передавать информацию: Hard навыки < Soft навыки.

Если не считать разные инновации, то сложные навыки практически не меняются. Например, для программиста - это знание специальных языков программирования, для водителя - умение водить машину, для архитектора - знание соответствующих стандартов, правил, знание программ AutoCAD и т.д. Однако, независимо от их гибких навыков, каждый работодатель будет рассматривать претендента на вакансию по своему усмотрению. Если водителю придется работать на занятого, тихого бизнесмена, вряд ли кто-то будет проверять его коммуникативные навыки в процессе собеседования. Если менеджеру понадобится рабочий, обладающий коммуникативными навыками, то специалист по кадрам предпочтет более общительного человека.

Ассоциация бизнес-образования США и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) называют гибкие навыки важным аргументом обеспечения занятости на современном рынке труда. Сегодня создание большинства товаров и услуг требует сотрудничества специалистов из разных сфер, и такое сотрудничество возможно на основе развитых гибких навыков. Поэтому, в настоящее время все крупные фирмы комплектуют свои команды, представленные, в основном, с сотрудниками, имеющими узкие специальности, с настоящими профессионалами - носителями гибких навыков.

Литература:

1. Kassio U.F. İnsan resurslarının idarə edilməsi. Bakı: TEAS Press Nəşriyyatı evi, 2020. 768 səh.

2. Robbins S.P., Koulter M., DeSenzo D.A. İdarəetmənin əsasları (İngilis dilindən tərcümə). Bakı: TEAS Press Nəşriyyatı evi, 2019. 528 səh.

3. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S. Menecment. Bakı: "Təhsil", 2005. 1000 s.

4. Vəliyev D.Ə. Yüksəliş yolları. Özünə inam. Liderlik. Karyera. Bakı, Azərbaycan Universitetinin nəşriyyatı, 2011. 224 səh.

5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. 390 с.

6. Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры. Вологда: Легия, 2010. 332 с.

7. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 256 с.