

Soft skills в проектах внедрения корпоративных информационных систем

Дорофеева Наталья Евгеньевна

Аннотация: в статье дано определение Soft skills (гибких навыков) и раскрыто их назначение. Раскрыто значение софт скиллс в профессиональном и личностном развитии человека. Приведены примеры видов гибких навыков по основным направлениям сферы применения, дана классификация и характеристика способов их формирования и развития. Подробно изложены характеристика и методики развития 7 топ Soft skills IT-специалиста в проектах внедрения корпоративных информационных систем.

1. Soft skills, определение, значение и виды

Английское soft skills - гибкие навыки. Существует два вида навыков, которыми должен обладать специалист-профессионал в своей трудовой деятельности: soft skills и hard skills:

- soft skills - социально-психологические навыки;
- hard skills - профессиональные знания и навыки.

Soft skills - это комплекс умений общего характера, тесно связанных с личностными качествами человека, так или иначе важных во всякой профессии. Гибкими считаются навыки критического мышления, решения задач, публичного выступления, делового общения, работы в команде, цифрового общения, организации деятельности, на которые так же влияют уровень лидерских качеств, знания трудовой этики, дисциплины, чувство ответственности. Характер определения гибких навыков таков, что их нельзя исследовать и оценить объективно. Они во многом зависят от черт личности человека - его склада ума, способа мышления, отношения к другим людям и взглядов на жизнь в целом. Однако для определённых групп навыков уже сегодня проводятся тесты и собеседования, дающие возможность в определенной степени оценить их уровень развития у человека.

Считается, что гибкие навыки становятся всё более востребованными в условиях технического прогресса и динамично меняющейся предпринимательской среды начала XXI века. В частности, участники Всемирного экономического форума, а также Гайдаровского форума отметили, что трансформация образования в условиях технологической революции приводит к возрастанию потребности в гибких навыках,

а Ассоциация бизнес-образования США и ОЭСР определяют гибкие навыки как критически важный фактор трудоустройства в условиях современного рынка труда [2].

Для создания большинства товаров (услуг) сегодня требуется кооперация профессионалов из разных областей, успешность которой строится на основе развитых гибких навыков. В отличие от профессиональных навыков (hard skills), гибкими навыками должен обладать вообще любой специалист, вне зависимости от рода деятельности. Само понятие - наличие социально-психологических (soft-skills) и профессиональных навыков (hard-skills) неразделимо с его объектом - личностью. Развитие указанных навыков является важнейшим фактором развития самой личности.

Треугольник развития.



Рисунок 1. Треугольник развития

Для простоты восприятия и понимания необходимости развития гибких (или социально-психологических) навыков личности можно сгруппировать их по четырем основным направлениям сферы применения. Первое направление - коммуникативные навыки, которые помогают развивать отношения с людьми, поддерживать и вести разговор, уметь вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими. Это навыки, которые сегодня необходимы в работе всем:

- умение слушать;
- убеждение и аргументация;

- нетворкинг: построение и поддержание бизнес-отношений;
- ведение переговоров;
- проведение презентаций;
- самопрезентация;
- публичные выступления;
- командная работа;
- базовые навыки продаж;
- нацеленность на результат;
- деловое письмо;
- клиентоориентированность и др.

Второе направление - навыки self-менеджмента (навыки самоорганизации и управления собой) помогают контролировать человеку свое состояние, время, процессы, эффективно организовать свою работу:

- управление эмоциями;
- управление стрессом;
- управление собственным развитием;
- планирование и целеполагание;
- тайм-менеджмент;
- рефлексия;
- использование обратной связи и др.

Далее следуют навыки эффективного мышления: управление мыслительными процессами, которые помогают организовать жизнь и работу системно и упорядоченно, нестандартно мыслить:

- системное мышление;
- креативное мышление;
- структурное мышление;
- логическое мышление;
- поиск и анализ информации;
- выработка и принятие решений;
- проектное мышление;
- тактическое и стратегическое мышление (для руководителей) и др.

Кроме того человеку для профессионального и карьерного роста, организации собственного дела и бизнеса необходимы управленческие навыки :

- управление исполнением;
- планирование;

- постановка задач сотрудникам;
- мотивирование;
- контроль реализации задач;
- наставничество (развитие сотрудников) - менторинг, коучинг;
- ситуационное руководство и лидерство;
- ведение совещаний;
- подача обратной связи;
- управление проектами;
- управление изменениями;
- делегирование и др.

В сфере IT-технологий навыки, сочетающие профессиональную экспертизу и soft skills, становятся все более востребованными, треть вакансий в мировом сообществе относятся к высокому или очень высокому уровню гибридации по шкале Burning Glass. Спрос пока превышает предложение. Компаниям сложно найти «готовых» IT-специалистов, у которых бы в полной мере были развиты обе группы навыков. Решение задачи развития soft skills специалисту IT-технологий на 1/2 решит задачу его востребованности на рынке IT-индустрии. Рассмотрим, как и какие soft skills (социально-психологические навыки) необходимо развивать специалисту информационных систем и технологий.

Soft skills формируются у человека, по большому счету, всего лишь за счет 2-х составляющих: желание и целеустремленность самого индивидуума. А способов их развития множество. На сегодня классификация способов развития гибких навыков сводится к следующему перечню [1]. Способы развития гибких навыков:

- Самообучение - самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения. Сюда можно отнести и чтение литературы, и самостоятельное изучение разных материалов (статьи, блоги, мануалы тренингов), прослушивание вебинаров.
- Поиск обратной связи - получение обратной связи от коллег, руководителей, наставников и экспертов с открытого рынка об успешности своего поведения в аспекте конкретного навыка.
- Обучение на опыте других и ментворкинг - выделение моделей успешного поведения в работе человека, обладающего высоким уровнем развития данной компетенции и работа с наставником.
- Специальные задания (фоновые тренинги) - самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки.

- Развитие в процессе работы - поиск и освоение более эффективных моделей поведения при решении задач, входящих в профессиональный круг обязанностей (профессиональный функционал).

2. Soft skills в проектах внедрения корпоративных информационных систем

Гибкие навыки работающему в сфере информационных систем и технологий нужны сегодня не только тому, кто хочет построить свою профессиональную карьеру или встать в ряд топ-менеджеров IT-компании, но и любому начинающему специалисту данной отрасли деятельности. Благодаря развитым soft skills можно легко доносить свои мысли до коллег, грамотно объяснять свои действия и логику принятых профессиональных решений, поддерживать позитивный творческий настрой в рабочем коллективе и на проекте. Таким сотрудникам чаще доверяют интересные сложные проекты, участие в переговорах с заказчиком и презентацию проекта, другие дополнительные задачи, которые вносят разнообразие в рабочий день и делают работу более увлекательной и интересной, способствуют дальнейшему профессиональному росту. Рассмотрим топ 7 soft skills специалиста в проектах внедрения корпоративных информационных систем.

2.1. Коммуникация

Коммуникация - один из базовых социально-психологических навыков, который необходим в любой сфере жизни и профессиональной деятельности человека. Он, как никакой другой навык, необходим для работы на проекте по внедрению корпоративных информационных систем. Проект внедрения информационных систем - это всегда коллективный творческий труд. Умение работать в команде творческих людей, слушать и слышать, убеждать и аргументировать, вести переговоры и организовывать работу команды, поддерживать позитивные отношения с каждым IT-специалистом - это основной фактор успешной работы на проекте и грамотного профессионального его исполнения.

2.2. Презентация и самопрезентация

Навык публичных выступлений - один из базовых soft skills, без которого сложно выстраивать коммуникации и достигать положительных результатов в различных областях жизнедеятельности человека - в работе, в творчестве и даже в личной жизни, это также способ его личностного и профессионального роста. В наше

время очень важно уметь подать (самопрезентовать) себя и результаты своего труда; презентовать продукт и свою компанию. Речь идет не только и не столько о выступлениях перед большой аудиторией. Даже презентация проекта для двух представителей инвестиционной компании – это уже публичное выступление, от которого в данный момент может зависеть финансовая стабильность компании, количество штатных сотрудников и даже, в определенной степени, их финансовая стабильность. Для удачного взаимодействия с аудиторией на публичных выступлениях, для участия в проведении переговоров с потенциальным заказчиком ИТ-специалисту необходимо:

- быть уверенным в себе;
- уметь долгое время разговаривать на одну тему;
- кратко, лаконично выражать мысли, правильно и грамотно выстраивать слова в предложении;
- уметь заинтересовывать аудиторию/слушателей;
- обладать определенным артистизмом;
- иметь дар убеждения.

Текст или материал публичного выступления должен соответствовать трем правилам:

- понятность;
- информативность;
- выразительность.

Публичной речи свойственен переменчивый характер, ее успешность зависит от взаимопонимания с аудиторией и налаживания с ней психологического контакта. Основные ошибки начинающего в публичных выступлениях:

- Несовместимость интонации и тона речи с содержанием текста или материала выступления.
- Некорректно оправдываться за допущенные неточности в ходе подачи материала.
- Не нужно извиняться за случайные оплошности (что-то уронил, задел и т.п.).
- Неуместная мимика.
- Скучный монолог подачи материала, монотонная речь.
- Всезнающий вид, высокомерие в ходе выступления.
- Много лишних суетливых движений перед присутствующими.
- Неправильно расставленные паузы в предложении.

Навык публичных выступлений может пригодиться в ситуациях, даже не связанных по времени с профессиональной деятельностью. Способность грамотно и ясно выражать свои мысли и желания - это своего рода инструмент самопрезентации во время собеседований при трудоустройстве, участии в конкурсах, отборах, кастингах и других подобных мероприятиях, который наглядно показывает общий и профессиональный уровень развития человека, его потенциал.

Презентация (от лат. Praesento - представление) - документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Презентация является одним из маркетинговых и PR-инструментов. Цель ее - донести до аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Презентация может представлять собой сочетание текста, гипертекстовых ссылок, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно всё вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является её интерактивность, т.е. создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления.

Компании IT-отрасли, осуществляющие деятельность в области информационных технологий, разрабатывающих и реализующих разработанные ими программы для ЭВМ, являются сегодня самыми активными пользователями презентаций в качестве основного маркетингового и PR-инструмента. Форма презентации успешно используется ими как для продвижения бренда и узнаваемости IT-компаний на рынке информационных систем и технологий (презентация компании), так и в продажах IT-технологий и IT-продукта компании (бизнес-презентация).

IT-сфера развивается динамично, количество продуктов и IT-компаний растет, конкуренция становится все более жесткой. Качественно и профессионально подготовленная презентация компании - важный маркетинговый инструмент, который позволит расширить клиентскую базу и увеличить долю компании на рынке IT-индустрии.

Основная задача бизнес-презентации IT-компаний в проектах внедрения корпоративных информационных систем - доступно и на понятном языке рассказать

конкретному или потенциальному заказчику о сложных процессах и решениях проекта, донести ценность предложения, сократить путь от интереса до начала взаимодействия. По большому счету, бизнес-презентация проекта это то, с чего начинается сам проект внедрения информационной системы. Поэтому построение, создание и проведение бизнес-презентаций проекта, является в настоящее время для всех специалистов информационных систем и технологий фактически профессиональным навыком.

2.3. Эмоциональная гибкость/эмоциональный интеллект

Эмоциональный интеллект (ЭИ, англ. emotional intelligence, EI) - сумма навыков и способностей человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

По определению С.Дж. Стейна и Говарда Бука, эмоциональный интеллект, в отличие от привычного всем понятия интеллекта, «является способностью правильно истолковывать обстановку и оказывать на неё влияние, интуитивно улавливать то, чего хотят и в чём нуждаются другие люди, знать их сильные и слабые стороны, не поддаваться стрессу и быть обаятельным». Основатели концепции эмоционального интеллекта Майер, Саловей и Карузо выделяют четыре составляющие эмоционального интеллекта:

- Восприятие эмоций - способность распознавать эмоции (по мимике, жестам, внешнему виду, походке, поведению, голосу) других людей, а также идентифицировать свои собственные эмоции.
- Использование эмоций для стимуляции мышления - способность человека (главным образом неосознанно) активировать свой мыслительный процесс, пробуждать в себе креативность, используя эмоции как фактор мотивации.
- Понимание эмоций - способность определять причину появления эмоции, распознавать связь между мыслями и эмоциями, определять переход от одной эмоции к другой, предсказывать развитие эмоции со временем, а также способность интерпретировать эмоции во взаимоотношениях, понимать сложные, неоднозначные чувства.
- Управление эмоциями - способность укрощать, пробуждать и направлять свои эмоции и эмоции других людей для достижения поставленных целей. Сюда же относится способность человека принимать эмоции во внимание при решении различных задач, принятии решений и выборе своего поведения.

Человек с высоким эмоциональным интеллектом:

- понимает свои эмоции;
- знает, какую роль играют чувства и эмоции в общении с людьми;
- умеет выражать свои эмоции так, чтобы устанавливать и поддерживать доброжелательные отношения в семье, с окружающими и в трудовом коллективе;
- стремится познавать и обогащать свой внутренний мир;
- умеет регулировать свои эмоции;
- умеет управлять внутренней мотивацией, поддерживать настрой на достижение цели.

Человек с низким уровнем эмоционального интеллекта:

- конфликтен, раздражителен;
- нерешителен;
- стремится держать все под контролем;
- подвластен сильному чувству гнева.

Уровень эмоционального интеллекта влияет на то, насколько успешно человек выстраивает свои рабочие отношения. Сейчас все сотрудники много общаются с коллегами: появляются проекты, в которых результат во многом зависит от коммуникации. К таким проектам относятся и проекты внедрения информационных систем.

Человек с высоким эмоциональным интеллектом отдает себе отчет, каким образом он воздействует на других, и ориентируется на то, какое эмоциональное состояние соответствует его целям и задачам и соответствующим образом (доброжелательно) выстраивает свои рабочие отношения в коллективе (команде, на проекте). Обладатель высокого эмоционального интеллекта редко попадает в конфликтные ситуации, а если попадает, то быстро из них выбирается. У него хочется попросить совета и поддержки, и он найдет для вас нужные слова. Подчинив себе эмоции, можно не только быстрее построить успешную карьеру, но и получать больше удовольствия от работы.

Вопрос, насколько нужны в коллективе (на проекте) сотрудники, которые не могут или не хотят контролировать свои эмоции, токсичные или просто неосознанно портящие настроение окружающим? Таких специалистов вряд ли можно назвать успешными и они, как показывает практика, долго на проекте не задерживаются.

Качества и навыки, связанные с эмоциональным интеллектом, становятся ключевым звеном в работе специалистов IT-команды. По мнению лидеров данной индустрии, недостаток этих навыков может привести к недомолвкам, пропущенным дедлайнам и в целом к снижению результатов работы. Психологический комфорт и умение находить общий язык в команде - залог эффективной работы коллектива профессионалов на проекте по внедрению информационных систем.

2.4. Управление собственным развитием

В настоящее время специалисты любой отрасли все в большей степени получают мотивацию анализировать собственные сильные и слабые стороны, чтобы развивать навыки и умения, необходимые для их деятельности. Очевидно, что успех будет приходить только к людям, готовым работать в условиях многозадачности и постоянно учиться, осваивая большие потоки новых знаний, овладевая новыми практическими умениями и навыками. Профессиональное саморазвитие и самовоспитание - это сознательная деятельность, направленная на совершенствование своей личности в соответствии с требованиями профессии к человеку.

Постоянно растущие потоки информации научно-технического, маркетингового и иного характера требуют создания высокоэффективной системы управления компанией, которая опирается на автоматизированные информационные технологии, тесно связанные с информационными системами. Информация в современном производстве уже рассматривается как производственный ресурс, а инновации в области информационных систем и технологий - одна из составляющих успешного ведения бизнеса и других видов деятельности. Поэтому информационные системы и технологии - это та сфера деятельности, которая требует от специалиста постоянного обновления знаний, творческого мышления, изобретательности, а значит, постоянного профессионального развития и умения быстро адаптироваться к новым технологическим введениям.

Управление собственным развитием, можно сказать, самый необходимый навык для специалиста проекта внедрения информационной системы. Постоянно изучать новое, подстраиваться, менять процессы и перестраивать задачи - это программа саморазвития IT-специалиста в профессиональной сфере. А как организовать ее исполнение, в этом и заключается умение управлять собственным развитием. Профессиональное развитие специалист любой отрасли деятельности может получать при тесном взаимодействии 2-х способов его организации и проведения:

- Профессиональная подготовка, курсы повышения квалификации.
- Самостоятельная организация собственного профессионального и личностного развития.

2.4.1. Профессиональная подготовка

Повышение квалификации - это один из видов профессионального обучения работников предприятия, которое проводится работодателем за счет его средств, с целью повышения уровня теоретических знаний, совершенствования практических навыков и умений сотрудников, в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации. Главная задача повышения квалификации - удовлетворить потребности специалистов в получении полного спектра необходимой информации в сфере новейших научных достижений, а также передового зарубежного и отечественного опыта по какому-либо профилю. В зависимости от того, кем проводится программа повышения квалификации, ее разделяют на внешнюю (за пределами компании) и внутрифирменную (в пределах компании). К ним внешним формам повышения квалификации специалистов за счет средств работодателя относят: конференции, встречи, симпозиумы, лекции, тренинги, интерактивные курсы, кейс-стади, баскет-метод и др. К методам обучения на рабочем месте относятся:

- Инструктаж. Проводится непосредственно на рабочем месте для приобретения новых навыков при освоении нового участка работы или нового рабочего места.
- Коучинг. Взаимодействие тренера и обучаемых специалистов предприятия с целью налаживания связи между участниками процесса производства.
- Проектная группа. Создание группы специалистов, коллективно работающих над одним проектом. При этом совершенствуются их навыки управления и коллективного решения проблем.
- Наставничество (менторинг). На личном примере более опытный сотрудник предприятия передает свои знания менее опытному или начинающему специалисту.
- Ротация. Систематизированный порядок перевода сотрудника внутри компании из одного отдела в другой (на другой участок) с целью освоения смежных участков и специальностей.
- Сторителлинг. Обучение новых сотрудников правилам работы на предприятии на примерах истории и традиций предприятия.
- Тьюторство. Вид наставничества. Ведется в виде дискуссий, в процессе которых обучаемый демонстрирует полученные знания.

- Шэдуинг. Метод наблюдения за процессом работы сотрудника. Данный метод позволяет выявить слабые стороны в профессиональной подготовке сотрудника и составить план повышения его квалификации.

Периодичность прохождения повышения квалификации своих сотрудников за счет предприятия устанавливает сам работодатель.

2.4.2. Самостоятельная организация собственного профессионального и личностного развития

Методика самостоятельного развития предполагает четыре этапа его организации:

- анализ - идентификация человеком возможных аспектов, связанных с развитием;
- обзор - структурированное осмысление того, какие данные позволяют ему судить о собственных образовательных потребностях;
- планирование - осмысление того, какие учебные курсы или другие формы обучения, которые следует использовать, как наиболее эффективные для человека;
- деятельность - создание наиболее подходящего механизма (способа) для удовлетворения потребностей развития и его использование.

Организовать свое профессиональное саморазвитие и самовоспитание вполне под силу любому специалисту, имея базу специальной профессиональной подготовки.

2.5. Навык организации времени

Управление временем, организация времени, тайм-менеджмент (англ. Time management) - технология организации времени и повышения эффективности его использования. В конце XIX века крупный русский физиолог Н.Е. Введенский сказал: «Мы устаем и изнемогаем не потому, что много работаем, а потому, что плохо работаем, не организовано работаем, бестолково работаем». Управление временем - это действие или процесс тренировки сознательного контроля над временем, потраченным на конкретные виды деятельности, при котором специально увеличиваются эффективность и продуктивность.

Управление временем может помочь получить ряд навыков, инструментов и методов, используемых при выполнении конкретных задач, проектов и целей. Этот набор включает в себя широкий спектр деятельности, а именно: планирование,

распределение, постановку целей, делегирование, анализ временных затрат, мониторинг, организацию, составление списков и расстановку приоритетов.

Управление временем изначально применялось лишь в трудовой деятельности, но со временем термин расширился, включив личную деятельность с тем же функционалом инструментов и методов. Не организованное личное время сотрудника напрямую влияет на результаты его трудовой и профессиональной деятельности.

Рабочее время - время, затрачиваемое на выполнение работы, или время активного пребывания на работе, посвящённое выполнению прямых служебных обязанностей. Управление рабочим временем является необходимостью при внедрении любого проекта, поскольку определяет время завершения проекта и его масштаб. Поэтому навыки грамотно управлять своим рабочим каждым сотрудником, работающим на проекте по внедрению КИС, есть необходимость, которая напрямую влияет на показатели сроков и объема проекта как объекта коллективного труда команды специалистов IT-компании.

Основой развития навыка управления рабочим временем является планирование рабочего времени самим специалистом. Планирование означает подготовку к реализации целей и упорядочение рабочего времени. Из практики известно, что при затрате 10 минут на планирование рабочего времени можно ежедневно сэкономить до двух часов. Основные правила планирования рабочего времени на проекте внедрения корпоративной информационной системы:

- При составлении плана на день необходимо 60% времени отвести на плановые работы, оставив 40% свободным (20% на непредвиденные работы и 20% на спонтанно возникающие работы).
- Необходимо постоянно фиксировать затраченное время.
- Распределить рабочее время на свои долго-, средне- и краткосрочные задачи.

Составить план работ (основные принципы составления плана: регулярность, системность, последовательность). Для обеспечения реальности планирования следует планировать такой объём задач, с которым на данном рабочем месте можно реально справиться.

План на рабочий день представляет собой важнейшую ступеньку в планировании рабочего времени, он постоянно контролируется и корректируется с учётом обстановки. Основой плана использования времени специалиста на день может служить его перспективный план. Перспективным планом для IT-специалиста проекта внедрения КИС может, например, являться текущий проект внедрения по

конкретному заказчику, в котором каждому специалисту определены объемы и сроки выполнения этапов работ на конкретном участке проекта.

Менеджер проекта в рамках управления рабочим временем при выполнении работ по внедрению КИС должен проводить работу по ее упорядочению. Основными методами упорядочения планов рабочего времени для специалистов проекта его менеджером являются:

- Наличие системы определения заданий на каждом участке проекта.
- Оценка продолжительности действий.
- Резервирование времени (в соотношении 60:40).
- Принятие решений по приоритетам и перепоручениям.
- Контроль учёта выполненного.

Тайм-менеджмент предполагает и управление личным свободным временем. Правильная организация использования времени помогает более эффективно использовать не только рабочее время, но и время отдыха. Soft skills в области свободного личного времени, в частности, предполагает:

- не брать работу домой;
- организовать быт так, чтобы он занимал минимум времени;
- заранее планировать свободное время и следовать этим планам, например:
 - регулярно практиковать для психологической и физической разгрузки эмоциональные (театры, концерты, выставки и т.п.) и физические (спорт, фитнес) переключения;
 - использовать для активного отдыха не только выходные, но и как минимум один вечер рабочего дня в неделю, а также использовать в качестве мини-отпуска длинные выходные и праздничные дни;
 - в деловых поездках планировать свободное время (от нескольких часов до двух дней) для осмотра местных достопримечательностей;
 - на время отпуска установить правила использования телефона, электронной почты, интернета и придерживаться их и др.

2.6. Креативное мышление

Креативность, или творческие способности - это умение нешаблонно мыслить, находить новые решения, генерировать идеи. Формула креативности:

Креативность = интеллект + воображение

Благодаря интеллекту человек способен думать, анализировать информацию, понимать причинно-следственные связи, делать выводы. Воображение позволяет выйти за рамки привычных шаблонов, отбросить стереотипы, увидеть новые пути решения задач.

Это, в определенной степени, субъективный, но необходимый гибкий навык. Креативность для IT-специалистов определяют, как умение находить и принимать нестандартные решения [3]. Несмотря на определенную его субъективность, существует ряд признаков, по которым возможно определять степень креативности человека. Эти признаки могут тестироваться при трудоустройстве на работу. К ним относят:

- Гибкость мышления - способность воспроизвести несколько различных вариантов решения одной и той же задачи.
- Беглость - способность обрабатывать большое количество мыслей за фиксированное время.
- Наличие нестандартных идей.
- Умение выбрать из множества решений самое выгодное.

Проектная работа требует креативности и гибкости мышления. Индустрия (код, платформы) постоянно развивается и изменяется. Технологии быстро проходят стадии «хайпа» - сегодня на пике одни, а завтра уже другие. Умение отказаться от замысла или изменить его, даже если решение кажется идеальным, своевременно выработать новое, зачастую нестандартное решение, все это может иметь огромное значение для продолжения проекта, стабильной работы компании. Для развития креативного мышления занимайтесь творчеством, знакомьтесь с искусством.

Не бойтесь браться за решение новых задач - это развивает мышление во всех его видах. А это опять все те же soft skills и востребованность на профессиональном рынке.

2.7. Наставничество

Наставничество - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

«В любой деятельности наступает момент, когда для того, чтобы вырасти как специалист, уже недостаточно развивать только свои собственные знания и навыки - необходимо передать их другим. Процесс обучения позволяет глубже заглянуть в самую суть своей работы, вычленив самое важное и систематизировать это до такого уровня, чтобы можно было понятно объяснить это другим». Business analyst ISsoft Игорь Ефременко.

Передача опыта, знаний между коллегами выполняет важную роль в развитии профессиональных навыков и умений не только у обучаемого, но и у самого наставника. Для того чтобы тебя слышали и понимали, наставнику самому необходимо обладать развитыми hard skills (профессиональными знаниями и навыками) и soft skills (социально-психологическими навыками). Процесс обучения заставляет наставника глубже и детальнее разбираться в тонкостях профессии, активнее развивать собственные социально-психологические навыки (коммуникации, эмоциональный интеллект, профессиональное и личностное саморазвитие и др.). Это еще вопрос, кому наставничество больше дает для личностного и профессионального роста - ученику или наставнику. Наставничество - это коллективный труд, в котором участвуют как минимум стороны - наставник и подопечный. Залог успеха наставничества возможен при взаимном уважении и доверии обеих сторон. Составляющие успеха наставничества:

- Профессиональный/опытный наставник.
- Целеустремленный подопечный.
- Активное их взаимодействие.

Наставничество в проектах внедрения корпоративных информационных систем - способность делиться знаниями, навыками и умениями с молодыми или вновь поступившими специалистами в команду проекта и контролировать процесс их обучения. Практически этот процесс представляет собой введение вновь принятых специалистов в освоение методики работы проекта на конкретном участке, отработки профессиональных навыков и умений непосредственно на рабочем месте с опытным, авторитетным и высококвалифицированным сотрудником IT-команды. Основные критерии эффективности наставничества в проекте внедрения КИС:

- Достижение поставленных целей.
- Высокие рабочие показатели подопечных.
- Соответствие профессиональных знаний, умений и социально-коммуникативных навыков подопечных занимаемой должности на проекте.

- Эффективная работа всей команды проекта.

Менторинг - это техника передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определенного вызова. Он проходит в формате личных встреч, совместного выполнения рабочих заданий, совместной реализации проектов, в неформальном общении. В основном ментором является уже состоявшийся успешный руководитель определенного управленческого звена, топ-менеджер компании. Отличия менторинга от наставничества:

- Подготовка не просто рабочих кадров, но высококлассных специалистов.
- Нет явного разделения на обучающего и обучаемого. Ментор, как правило, только задает тон «благородного профессионализма», делает наводящие замечания и подталкивает к управленческим выводам и значимым решениям.
- Акцент на долгосрочном личностном развитии (а не краткосрочных задачах), помощь в определении направления его развития.
- Передача ментором не только профессиональных лайфхаков и корпоративных стандартов, но также личного профессионального и жизненного опыта.

Менторинг в проектах внедрения корпоративных информационных систем имеет место быть когда, например, встает вопрос о подготовке внутри компании (проекта) руководителей (менеджеров) среднего и высшего звена и состава кадрового резерва из числа своих сотрудников. В статье рассмотрены 7 топ soft skills специалиста в проектах внедрения корпоративных информационных систем, но это не говорит о том, что остальные гибкие навыки для данных специалистов не востребованы или не будут востребованы. Это далеко не так. Ведь еще десятилетие назад трудно было представить, что от маркетологов будут требовать досконального знания цифровых технологий и умения работать с ними своими руками, от IT-специалистов - умения выстраивать отношения с людьми, а вообще от всех сотрудников - умения ярко выступать на публику и делать лаконичные и интересные презентации. Но мир меняется - меняются и базовые навыки для профессий. Не бойтесь учиться и меняться - этого требует время.

Литература

1. Перечень навыков soft skills и способы их развития. URL: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml.
2. Soft skills: что это и зачем. URL: <https://weeek.net/ru/blog/glavnyie-ghibkiie-navyki>.

3. Почему программистам не обойтись без «гибких навыков». URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eaff3b09a79470a6106398a>.

Выходные данные статьи

Дорофеева Н.Е. Soft skills в проектах внедрения корпоративных информационных систем // Корпоративные информационные системы. – 2021. – №4 (16) – С. 36-53. – URL: <https://corpinfosys.ru/archive/issue-16/120-2021-16-softskills>.

Об авторе



Дорофеева Наталья Евгеньевна - к.ф.н., научный сотрудник ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова». Автор 13 научных статей по вопросам художественно-документальных жанров в английской литературе XVIII века. Электронный адрес: mail@corpinfosys.ru.