

4. Ciekanowski Z. Jakość w zarządzaniu zasobami ludzkimi, PWST-E, Jarosław 2013.

5. Управління персоналом: підручник. За заг. та наук. ред. В.М. Данюка. К.: КНЕУ: НКМЗ, 2013. 666 с.

6. Paauwe J. HRM and performance: What's next? Human Resource Management Journal. 2005. Vol. 15. № 4. P. 68–83.

УДК 331.08

Глушко Т.В.

ст. викладач, Хмельницький національний університет

Паламарчук Д.І.

здобувач вищої освіти, Хмельницький національний університет

HARDSKILLS І SOFTSKILLS HR-СПЕЦІАЛІСТА

В даній темі роботі Ми будемо розглядати що таке Softskills і Hardskills. Також визначимо, що важливіше із цих двох значень.

Soft skills — навички, прояв яких складно відстежити, перевірити та наочно продемонструвати. До softskills відносяться навички з комунікацій, роботи в команді, управління часом, менеджменту, проведення презентацій, продажів, лідерства, особистого розвитку, само-мотивації і т. д. Це навички, які допомагають людям знаходити оптимальні рішення в широкому спектрі завдань, не описаних у покрокових, ні на посадових інструкціях. Саме ці навички співробітник застосовує переважно робочого часу.

Hard skills — технічні навички чи навички, які можна наочно продемонструвати. До цієї категорії відносяться наприклад знання технології, гості та стандарти, ремонт обладнання.

Hardskills (Професійні знання):

- Управління транспортним засобом;
- володіння вузькоспеціалізованими програмами (у частині бухгалтерського та управлінського обліку, веб-дизайну, програмування, монтажу відео);
- аналіз даних.

Softskills (Навики людини):

- комунікабельність (ведення переговорів, переконання та аргументація, командна робота, клієнтоорієнтованість);
- управління стресом та емоціями (здатність бути тактовним та проявляти дипломатію);
- ерудованість, креативність та саморозвиток.

Жорсткі та м'які навички. Жорсткі навички, або по-англійськи *hard skills*— це вміння та знання, необхідні для певної посади та конкретної роботи. Це те, що ви вивчили у виші, в коледжі, або інструкції, які ви засвоїли на попередньому місці роботи. Це — професійні навички у найчистішому вигляді.

До важливих компетенцій спеціаліста з розробки програмного забезпечення належатимуть: досконале володіння HTML і CSS, знання фреймворків і бібліотек, знання JavaScript, вміння складати запити та багато інших важливих професійних знань [2].

А от редактору інтернет-видання необхідні зовсім інші вміння: його сфера інтересів полягає в складанні контент-планів, розподіленні завдань серед авторів, редакторській роботі, знання та вміння користуватися жанровою стилістикою.

Перекладач має володіти мовою та перекладацькими техніками — і саме це відзначає його користь як фахівця. Тобто незалежно від компанії, вимоги до фахівця певної галузі залишаються незмінними — це жорсткі навички, що гарантують успішно професійну діяльність.

М'які навички (або по-іншому гнучкі, *soft skills*) — це ситуативні вміння, знання, риси характеру, які можуть застосовуватись в будь-якій роботі. Вони допомагають не стільки бути висококласним фахівцем, скільки будувати кар'єру та сформувані власну репутацію [2].

Для отримання *soft skills* не існує вишів, інструкцій, курсів. Вони формуються протягом життя, під впливом виховання і життєвого досвіду. Наприклад, хтось досконало володіє собою від дитинства, а когось обставини змушують з часом навчитися контролювати власні емоції.

Універсального рецепту немає, однак є три категорії професій, які відрізняються співвідношенням *soft* і *hard skills*:

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 90 % успіху.

Проаналізувавши дані можна зробити висновок, що як *hardskills* так і *softskills* мають велику значимість. Професійні знання і навички людини можна і навіть потрібно поєднувати [1].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Топ-10 *soft skills* навичок затребуваних роботодавцем URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=16494> (дата звернення 30.04.2022).

2. Що таке *hard skills* і *soft skills*: як нас оцінює роботодавець URL: <https://eduhub.in.ua/news/shcho-take-hard-skills-i-soft-skills-yak-nas-ocinyuye-robotodavec> (дата звернення 30.04.2022).

УДК 331.08

Воробчук К.І.

здобувач вищої освіти, Хмельницький
національний університет

Федула К. П.

здобувач вищої освіти, Хмельницький
національний університет

СИСТЕМА ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ

При плануванні кар'єри у людини можуть виникнути певні труднощі визначити свої навички, інтереси, цілі кар'єри та вжити заходів, які допоможуть їм досягти успіху. Тому що, для багатьох людей кар'єра означає частину життя, пов'язана з працевлаштуванням, але не всі можуть створити систему планування кар'єри. Гладка кар'єрна дорога може раптово завести в темні хащі. А ми живемо в період, коли революції, війни, економічні та медичні кризи відбуваються одночасно. Хіба що зараз вони приправлені цифровізацією. Та це не означає, що потрібно відмовитися від будь-яких планів, зокрема кар'єрних, та плисти за течією. В умовах змін також можна успішно планувати своє професійне зростання. Все навколо нас вимагає розвитку і ми хаотично хапаємося за кожну можливість, проєкт, завдання, але не завжди доводимо їх до кінця. Тому що головне питання — як наші ініціативи пов'язані з нашими кар'єрними цілями.

У сучасних умовах проблеми планування кар'єри та її розвитку для фахівців у сфері економіки набувають актуальності з огляду на необхідність подальшого здійснення соціально-економічних пере-