

**Анализ соотношения «мягких» и «твердых» навыков профессии
«консультант»**

Научный руководитель – Осипова Александра Сергеевна

Купреева М.В.¹, Ткачёва П.А.²

- 1 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет бизнеса и менеджмента, Москва, Россия, *E-mail: marinakupreeva2000@gmail.com*; 2 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - Пермь, Факультет экономики, менеджмента и бизнес-информатики, Пермь, Россия, *E-mail: apollinariyatkach@gmail.com*

Доходы консалтинговых агентств по данным РАЕХ составили 98,4 миллиарда рублей в 2019 году, продемонстрировав 2%-ый рост по сравнению с 2018 годом [4]. Следственно, консалтинг является динамично растущим сегментом услуг, который требует от работников постоянного развития навыков. Однако анализ российской и зарубежной литературы обнаружил, что тема навыков, востребованных в консалтинге, остается слабо изученной. Более того, критически малое количество посвящено сравнительному анализу «мягких» и «твердых» навыков в зависимости от иерархической позиции консультантов.

Цель настоящего исследования заключается в анализе соотношения «мягких» и «твердых» навыков на различных иерархических позициях в консалтинговых компаниях. Под навыком стоит понимать умение, доведенное до автоматизма путем многократного повторения [3]. В научной литературе по управленческим наукам существует глобальное разделение навыков на 2 категории: на «мягкие» и «твердые» навыки. «Твердые» навыки тесно связаны со знаниями, их можно относительно приобрести, а также оценить степень их развития у работника. Напротив, «мягкие» навыки тесно связаны с установками, которые развиваются с учетом личностных характеристик, предрасположенности и опыта сотрудника [5,6]. В литературе уже предприняты попытки по составлению профиля навыков и компетенций эффективного консультанта, и в него вошли преимущественно «мягкие» навыки: стремление к достижениям, клиентоориентированность, сила воли, гибкость мышления, уверенность в себе [1].

Данное исследование выполнено в парадигме качественных исследований. Методом сбора данных стали глубинные полуструктурированные исследования с 37 консультантами и рекрутерами российских и зарубежных консалтинговых агентств. Респонденты занимали такие должности, как «стажер», «консультант», «старший консультант», «менеджер», «старший менеджер», «партнер», «рекрутер», «HR менеджер». Анализ транскриптов проводился при помощи процедур открытого и осевого кодирования, а также уплотнения и интерпретации смыслов [2].

Он показал, что и респонденты-рекрутеры, и респонденты-консультанты сошлись во мнении, что с продвижением по карьерной лестнице большую роль играют «мягкие» навыки. Подобное соотношение, по мнению участников исследования, определяется спецификой задач, выполняемых на позиции. Специалист находится в подчинении у руководителя команды, решает операционные задачи, и зона его административного влияния довольно невелика, что ограничивает возможности использования «мягких» навыков. На старших должностях возрастает число административных задач: старший консультант назначается руководителем команды специалистов, начинает управлять отдельными проектами и принимать участие в различных совещаниях.

Контент-анализ 37 интервью позволил выявить «мягкие» и «жесткие» навыки, которые критически важны для определенной позиции (см. *Таблицу 1*).

Таблица 1. Перечень мягких и жестких навыков, критически важных на основных этапах карьеры консультантов

«Твердые» навыки

«Мягкие» навыки

Партнер

знание профессиональной области;

реализация стратегии компании

обучение команды;

культивация доверия в отношениях с командами, клиентами;

Менеджер

навык ведения деловой переписки;

знание профессиональной области;

продвижение новых услуг

продвижение ценностей компании;

разработка инновационных методов работы;

Консультант

риск-менеджмент;

компьютерная грамотность;

продвинутый навык ведения деловой переписки;

анализ клиентской базы

умение общаться с клиентами;

Стажер

умение работать в MS Office;

аналитические способности

умение работать в команде;

личное развитие;

умение запрашивать обратную связь

Результаты анализа глубинных полуструктурированных интервью с 37 консультантами и рекрутерами показали, что на начальных этапах карьеры в консалтинге преобладают «твердые» навыки в связи со спецификой задач. Однако с приобретением новых обязанностей на высоких позициях «мягкие» навыки становятся всё более значимыми. Данный перечень навыков может быть полезен соискателям при трудоустройстве в консалтинг, а также для менеджеров по обучению и развитию персонала, которые выстраивают образовательные программы в консалтинговых фирмах.

Источники и литература

- 1) Пфанштель В.С. Модель профессиональных компетенций эффективного консультанта // Молодой учёный. 2014. №. 6. С. 473-476.
- 2) Страусс, А., Корбин, Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники // Эдиториал УРСС. М., 2001. 3. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка //Аделант. М., 2014.
- 3) Ханферян В. Советы издалека. Консалтинговые услуги стали востребованы удаленным сервисом, 2020: <https://rg.ru/2020/05/28/konsaltingovye-uslugi-stali-vostrebovan-y-udalennym-servisom.html>

- 4) Andrews J., Higson H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study // Higher Education in Europe. 2008. No. 4. P. 411-422.
- 5) Balcar J. Is it better to invest in hard or soft skills? // The Economic and Labour Relations Review. 2016. No. 4. P. 453-470