

*Мацуева Екатерина Евгеньевна  
студентка 4 курса  
Институт Юстиции  
Саратовская государственная юридическая академия,  
Россия, г. Саратов  
e-mail: mahlaevayana78@gmail.com*

*Махлаева Яна Бадмаевна  
студентка 4 курса  
Институт Юстиции  
Саратовская государственная юридическая академия,  
Россия, г. Саратов*

*Научный руководитель: Изварина Ю.Ю.,  
старший преподаватель кафедры трудового права  
Саратовская государственная юридическая академия  
Россия, г. Саратов*

## **SOFT SKILLS И HARD SKILLS КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

***Аннотация:** В статье рассматривается необходимость внедрения в российское трудовое законодательство такого основания для премирования работников бюджетных организаций как наличие высокоразвитых soft skills и hard skills. Это связано с тем, что работников, обладающих достаточным уровнем развития таких навыков, сложнее всего заменить на рынке труда.*

***Ключевые слова:** трудовое право, премирование, бюджетные организации, навыки работы.*

*Matsueva Ekaterina Evgenievna  
4th year student  
Institute of Justice  
Saratov State Law Academy,  
Russia, Saratov*

*Makhlaeva Yana Badmaevna  
4th year student  
Institute of Justice  
Saratov State Law Academy,  
Russia, Saratov*

*Scientific adviser: Izvarina Yu.Yu.,*

## **SOFT SKILLS AND HARD SKILLS AS A BASIS FOR BONUS EMPLOYEES OF PUBLIC ORGANIZATIONS**

***Abstract:** The article discusses the need to introduce into the Russian labor legislation such a basis for bonuses to employees of budgetary organizations as the presence of highly developed soft skills and hard skills. This is due to the fact that workers with a sufficient level of development of such skills are the most difficult to replace in the labor market.*

**Key words:** labor law, bonuses, budget organizations, work skills.

В настоящее время действуют следующие виды премий для работников бюджетных организаций: по результатам работы; по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации; за выполнение особо важного и сложного задания.

Для предоставления работнику премии учитывается множество законодательно регламентированных факторов. Все из них так или иначе имеют отношение к выполнению работником исключительно важных и сложных заданий, к их числу можно отнести своевременность и качество исполнения данных заданий; оперативность и профессионализм при их выполнении, а также самостоятельность и творческий подход [1, с. 3].

Однако на сегодняшний день действующее законодательство не предусматривает такого основания для премирования работников бюджетных организаций как наличие у них высокоразвитых универсальных и профессиональных навыков или иначе soft skills и hard skills, что, на наш взгляд, является серьезным пробелом трудового законодательства Российской Федерации.

Hard skills представляют собой профессиональные навыки работника, которые работодатель может оценить и проверить, а работник, в свою очередь, продемонстрировать. Сюда можно отнести знание иностранных языков, умение работать с редким программным обеспечением, наличие водительских прав и

стажа и т.д. Данные навыки являются универсально полезными для всех видов профессий и должны быть развиты как можно у большего числа работников организации.

Soft skills – это социально-психологические качества, непосредственно влияющие на уровень эффективности профессиональной деятельности человека. Это, например, высокоразвитые коммуникативные навыки, организованность, умение вести себя в конфликтной или близкой к ней ситуации, быстрота адаптации в новых условиях, умение работать в команде и другие. Данные навыки напрямую зависят от характера человека. Уровень их развития напрямую влияет на результативность профессиональной деятельности работника.

В нынешних реалиях для того, чтобы у работника была возможность самореализации и шанс стать высокооплачиваемым специалистом в своей сфере необходимо сочетание soft skills и hard skills. Работников, обладающих достаточным уровнем развития таких навыков, сложнее всего заменить на рынке труда [2, с. 2].

Так, согласно исследованию Гарвардского университета эффективность работы на 85% зависит от уровня развития soft skills и на 15% - hard skills. Это связано, прежде всего, с тем, что эпоху глобального технического прогресса для решения конкретных технических задач можно воспользоваться помощью искусственного интеллекта, сложнее обстоят дела в сфере коммуникации, стратегического или творческого мышления: данные области подчинены только человеческим способностям [3, с. 1].

Ввиду всего вышеизложенного, мы говорим о необходимости внедрения в российское трудовое законодательство такого основания для премирования работников бюджетных организаций как наличие высокоразвитых soft skills и hard skills. Данные изменения позволят поднять эффективность деятельности как самой бюджетной организации, так и предоставить работникам, обладающим ими, мотивацию работать в виде денежных выплат и реальную возможность продвигаться по карьерной лестнице.

### Список литературы:

1. Положение о премировании в бюджетном учреждении. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://prom-nadzor.ru/content/polozhenie-o-premirovanii-v-byudzhетnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 21.04.2022 г.).

2. Что такое hard и soft skills? В чем разница и что важнее. Карьера. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://vc.ru/hr/178746-chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznica-i-chto-vazhnee> (дата обращения: 21.04.2022 г.).

3. The Soft Skills Disconnect. National Soft Skills Association. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/> (дата обращения: 21.04.2022 г.).