

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ *SOFT SKILLS* НА РЫНКЕ ТРУДА

RESEARCH ON THE RELEVANCE OF *SOFT SKILLS* IN THE LABOR MARKET

ПОЛУЧЕНО 12.05.2025 ОДОБРЕНО 19.06.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2025 УДК 331.5 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-4-74-79



ДАНИЛОВА Е.А.

Канд. соц. наук, доцент, кафедры «Менеджмент и государственное управление», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», г. Пенза

DANILOVA E.A.

Candidate of Social Sciences, Associate Professor, Department of Management and public administration, Penza State University, Penza

e-mail: danilovaea31@gmail.com



ЮСКАЕВА К.Р.

Студентка, кафедра «Менеджмент и Государственное управление», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», г. Пенза

YUSKAEVA K.R.

Student, Department of Management and Public Administration, Penza State University, Penza

e-mail: karina.yuskaeva@yandex.ru

Аннотация

*В условиях современных реалиях внедрения инноваций и цифровизации процессов рынок человеческих ресурсов претерпевает значительные изменения, когда профессиональные навыки (*hard skills*) обязательно должны интегрироваться с надпрофессиональными (*soft skills*). Данная статья посвящена изучению востребованности *soft skills*, их влиянию на профессиональный рост специалистов в современных реалиях. В ходе анализа было определено, что развитые *soft*-компетенции высоко ценятся работодателями и представителями опрошенной студенческой молодежи, являясь актуальным инструментом обеспечения конкурентоспособности на рынке труда. Результаты авторского исследования демонстрируют востребованность таких *soft skills*, как коммуникация, публичные выступления, самопрезентация, тайм-менеджмент, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, лидерство, работа в команде, адаптивность. В статье подчеркивается важность развития *soft skills* в профессиональной и личной сфере жизнедеятельности для успешного взаимодействия, принятия решений и адаптации к изменениям.*

Ключевые слова: *soft skills, рынок труда, конкурентоспособность, карьерный рост, студенческая молодежь, работодатель.*

Abstract

*In the context of modern realities of innovation and digitalization of processes, the human resources market is undergoing significant changes, when professional skills (*hard skills*) must necessarily be integrated with supra-professional (*soft skills*). This article is devoted to the study of the relevance of *soft skills*, their impact on the professional growth of specialists in modern realities. During the analysis, it was determined that the developed *soft competencies* are highly appreciated by employers and representatives of the surveyed student youth, being an important tool for ensuring competitiveness in the labor market. The results of the author's research demonstrate the relevance of such *soft skills* as communication, public speaking, self-presentation, time management, emotional intelligence, stress tolerance, leadership, teamwork, adaptability. The article highlights the importance of developing *soft skills* in the professional and personal spheres of life for successful interaction, decision-making and adaptation to changes.*

Keywords: *soft skills, labor market, competitiveness, career growth, student youth, employer.*

В условиях изменчивой экономики организации сталкиваются с необходимостью адаптации кадровых ресурсов к новым реалиям. Появление технологий, таких как искусственный интеллект и автоматизация процессов, изменяет не только объем работ, но и характер профессиональных задач. Работники должны не только осваивать современные инструменты, но и развивать критическое мышление, креативность и способность к быстрой адаптации. Эти навыки становятся важными для успешной деятельности в условиях постоянных изменений.

Современные организации осознают, что успешное выполнение профессиональных задач и реализация проектов

требуют не только технической экспертизы, но и умения эффективно взаимодействовать с коллегами и руководством, грамотно выстраивая вертикальные и горизонтальные коммуникации. *Soft skills* становятся ключевым инструментом, позволяющим качественно работать в команде, находить решения в сложных ситуациях. Сотрудники с данными навыками способны лучше адаптироваться к изменениям и вносить вклад в создание позитивной рабочей атмосферы.

Наличие развитых надпрофессиональных навыков позволяет работникам не только соответствовать требованиям текущих задач, но и приносить стратегическую ценность.

Они могут выявлять возможности для инноваций, инициировать изменения и улучшать процессы внутри компании. Специалисты, которые осознают важность баланса между *soft* и *hard skills*, будут иметь более высокий уровень устойчивого роста и конкурентоспособности на современном рынке труда.

В конце 1960-х гг. в армии Соединенных Штатов Америки было введено понятие *soft skills*, которое охватывало множество умений, не связанных с техническими и профессиональными аспектами в соответствии с выбранной специализацией. Специалисты поняли, что для эффективного выполнения значимых задач важны надпрофессиональные навыки, влияющие на управление подразделением и мотивацию человеческого ресурса. Так, в 1968 г. была внедрена учебная концепция, известная как «система организации обучения», которая акцентирует внимание на важности навыков, независимых от теоретических знаний и способствующих успешному выполнению поставленных задач.

Определив недостатки традиционного обучения, R. Morgan и R. Branson в 1970 г. сосредоточились на создании более адаптивной и гибкой учебной программы, которая могла бы учитывать различные стили обучения и уровень начальной подготовки студентов. Одним из ключевых аспектов их работы стало внедрение элемента практичного, наглядного обучения, что позволяло значительно повысить усвоение материала. Взаимодействие между студентами и преподавателями также стало важным фактором в процессе обучения.

Для реализации своей концепции была разработана четкая процедура, которая включала в себя не только методические рекомендации, но и инструменты для оценки эффективности обучения. Эти процедуры позволили извлечь ценную обратную связь и внести изменения в программу по мере необходимости. В итоге был повышен уровень профессионализма и улучшена готовность к жизнедеятельности [13, с. 43].

В современных реалиях проблема значимости развития *soft skills* изучается в различных социологических исследованиях, аналитических и научных работах. Так, в электронной библиотеке «КиберЛенинка» за период с 2022 по 2024 г. по тематике *soft*-компетенций размещено более 4 млн статей. На *E-library* за все время по данной тематике опубликовано 49 188 из 59 600 622 научных работ. Рассматривая зарубежные страны, следует отметить национальную ассоциацию *Soft skills Association*, созданную в 2015 г. для изучения исследований уровня развития *soft skills* [2].

Передовые компании и ведущие образовательные учреждения активно изучают и размещают результаты своей аналитики по проблематике развития и востребованности надпрофессиональных компетенций на официальных сайтах и новостных площадках, в профессиональных журналах. Например, согласно исследованию аналитического агентства Ансор о востребованности *hard*, *soft* и *digital skills* (цифровая грамотность), проведенному в России в 2021 г., «гибкие» навыки также лидируют по значимости на рынке труда для руководства и персонала (рис. 1).

По данным на 2024 г. группы компаний *HeadHunter* (НН.ги — крупнейшая российская платформа онлайн-рекрутмента), успешность в карьерном развитии на 85% зависит именно от *soft skills* (рис. 2) [15].

На основе только этих данных уже возможно говорить об актуальности *soft skills* и их значимости для современных работодателей. В современных реалиях идет активное внедрение и изучение материалов для развития мягких навыков в России.

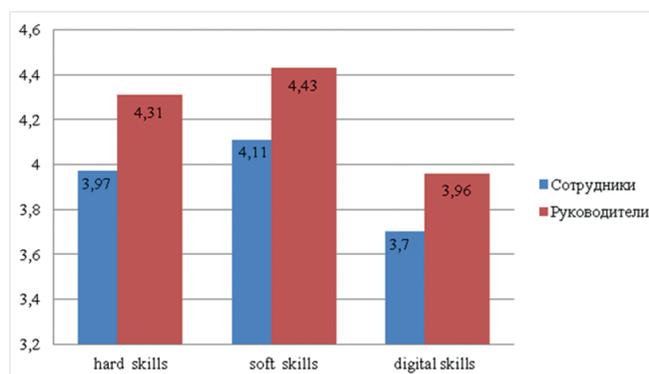


Рис. 1. Исследование Ансор о востребованности *hard*, *soft* и *digital skills*, 2021 г.

Концепция «мягких навыков» стала активно использоваться в России в начале 2000-х гг., когда началась широкая дискуссия о важности навыков межличностного общения, эмоционального интеллекта и других мягких навыков в контексте профессиональной деятельности и личностного развития. В 2016 г. в России концепция «мягких навыков» все чаще интегрируется в сферу бизнес-образования, однако отдельные университеты и образовательные программы только начинают делать первые шаги в этом направлении. На рынке труда страны *soft skills* рассматриваются как набор требований для приема на работу, в первую очередь в секторах, где работают международные компании и где высокоразвиты цифровые технологии [6].

В 2017 г. президент России В.В. Путин в выступлении на сессии «Молодежь — 2030. Образ будущего», состоявшейся в рамках XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов, отметил, что конкурентные преимущества будут у тех, кто владеет тем, что сейчас называется *soft skills*, а также креативным, стратегическим и другими способами мышления [9].

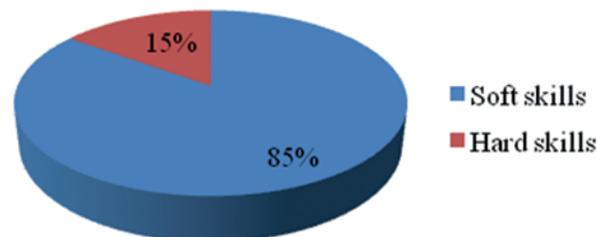


Рис. 2. Сравнительный анализ значимости *soft skills* и *hard skills*, по данным *HeadHunter*, 2024 г.

В 2009 г. ОЭСР, объединяющая развитые страны мира, представила доклад под названием «Навыки и компетенции XXI века для студентов нового тысячелетия в странах ОЭСР». В рамках европейской программ по развитию навыков был запущен проект «Переосмысление образования», который поддерживал страны ЕС в вопросах инвестиций в развитие навыков для достижения оптимальных социально-экономических результатов [10, с. 354].

Американская компания *Millennial Branding* в 2013 г. провела исследовательскую работу, в ходе которой был опрошен ряд менеджеров из 225 крупнейших компаний. Целью данного опроса было выявление ключевых личностных качеств и компетенций, которые играют важную роль в профессиональном развитии персонала [14]. Обработка полученных данных показала, что особое значение для карьерного роста имеют несколько навыков, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Перечень ведущих soft skills, востребованных у менеджеров

№	Soft skills	В %
1	Коммуникабельность	98
2	Позитивное мышление	97
3	Адаптивность	92
4	Командообразование	92

Данные личностные компетенции получили название «мягкие навыки» (*soft skills*), значимость которых в настоящее время активно растет по всему миру.

В 2018 году было принято 11 директив, касающихся внедрения новых методов обучения для развития *soft skills* у студентов университетов, особенно в области цифровых технологий. Кроме того, был введен паспорт квалификации *Europass*, доступный на 26 языках, позволяющий работникам официально подтверждать свои навыки, приобретенные в рамках формального образования, а также самостоятельно повышать квалификацию [8, с. 17].

Global Education Futures и *WorldSkills Russia* провели исследование, направленное на выявление характеристик рабочих мест будущего, по результатам серии форсайт-исследований и экспертных встреч, проведенных *GEF* и *WS* в 2014–2017 гг. Значительный вклад в информационное наполнение исследования внесло сотрудничество с партнерами, среди которых Международная организация труда, Деловой совет БРИКС, Агентство стратегических инициатив и Московская школа управления СКОЛКОВО.

Целью данного исследования является фиксация глобальных изменений и трансформаций на рынке труда, затрагивающих как развитые, так и развивающиеся страны. Ключевые тенденции и закономерности выявляются в разной степени в зависимости от особенностей экономики и уровня интеграции в международную цепочки создания стоимости и системы труда [8, с. 11].

Департамент оценки и методологии АНО «Россия — страна возможностей» в 2021 г. провел исследование, направленное на выявление ключевых кросс-профессиональных компетенций, наиболее востребованных ведущими российскими работодателями при найме студентов и выпускников вузов. Целью исследования является создание профиля транспрофессиональных компетенций, представляющих интерес для студентов, университетов и работодателей, с учетом мнений всех сторон с целью координации их потребностей [12, с. 8]. В ходе вышеуказанных исследований были выявлены актуализированные требования работодателей, как в России, так и за рубежом, к максимальному развитию мягких навыков человеческих ресурсов на современном рынке труда.

В 2024 г. автором было проведено исследование с целью определения значимости и востребованности *soft skills* на рынке труда и соответствия представлений студенческой молодежи о данных навыках. В ходе авторского исследования было опрошено 385 респондентов, представителей разных высших учебных заведений нашей страны, среди которых Пензенский государственный университет, Государственный университет управления, Московский университет имени С.Ю. Витте — Пензенский филиал, Пензенский казачий институт МГУТУ им. К.Г. Разумовского, Финансовый университет при правительстве Российской Федерации — Пензенский филиал (рис. 3).

Исследование позволило выявить уровень знаний студентов о востребованных *soft*-компетенциях, а также уровень формирования собственных навыков. Кроме того, в ходе исследования была проанализирована возможность их раз-

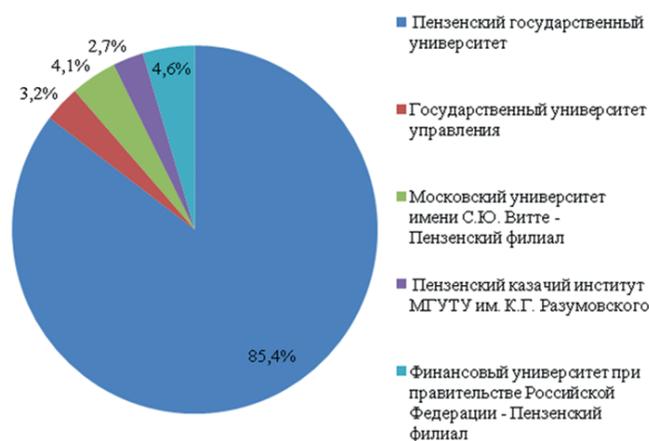


Рис. 3. Соотношение респондентов разных вузов (в % от числа опрошенных, n = 385)

вития и методах, с помощью которых этот процесс может осуществляться. Важно понимать, в какой степени молодые люди осведомлены о необходимых навыках на современном рынке труда и готовы ли они их совершенствовать. Важным вопросом является осознание респондентами влияния данных навыков на их профессиональную деятельность и повседневное существование.

В ходе исследования анализ *job*-сайтов (*hh.ru*, *habr-карьер*, *superjob.ru*), а также аналитических статей работодателей на платформах РБК, *RB.RU*, *Skillbox* и др., позволил определить приоритетные *soft skills* у современного поколения на рынке труда.

Следует учитывать, что рассмотрены были востребованные вакансии на рынке рабочей силы такие, как *it*-специалисты, преподаватели, менеджеры, медицинские специалисты, маркетологи и др. (табл. 2).

Таблица 2

Уровень востребованности soft skills потенциальных сотрудников у работодателей (по результатам мониторинга job-сайтов)

Soft skills	% востребованности
Коммуникация	89
Публичные выступления	85
Самопрезентация	81
Тайм-менеджмент (техника управления временем)	78
Эмоциональный интеллект	76
Стрессоустойчивость	74
Лидерство	70
Работа в команде	68
Адаптивность	67
Креативное мышление	66
Критическое мышление	61
Умение разрешать конфликтные ситуации	60
Самоорганизация	58
Саморефлексия	49
Обучаемость, управление знаниями	48
Управление проектами	39
Другое	33

Проведенный анализ показывает, что, по мнению работодателей, коммуникативная компетентность, включающая навыки деловых коммуникаций, публичных выступлений,

самопрезентации и др., является наиболее приоритетной в развитии конкурентоспособности специалистов на современном рынке труда.

По результатам авторского опроса определено, что кроме коммуникативных навыков для студенческой молодежи принципиально значимыми являются социально-психологические компетенции такие, как стрессоустойчивость, командообразование и эмоциональный интеллект. Вполне закономерно, что надпрофессиональный навык креативного мышления, также высоко ценится респондентами, подтверждая актуальные потребности современного рынка труда (рис. 4).

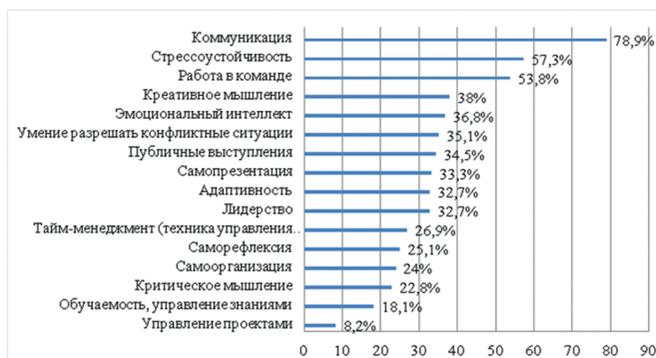


Рис. 4. Востребованные soft skills на рынке труда, по мнению студенческой молодежи (в % от числа опрошенных, n = 385)

Студенты навык самопрезентации отнесли на 8-е место, в то время для работодателей данный навык занимает 3-е место (рис. 5). Все потому, что работодатели оценивают, насколько хорошо потенциальный сотрудник может представить свои достижения, идеи и предложения. Кроме того, высокий рейтинг стрессоустойчивости и умение работать в команде не отрицают необходимости хорошей самопрезентации. Умение грамотно и уверенно говорить о себе и своем опыте становится ключевым фактором при принятии решения о приеме на работу.

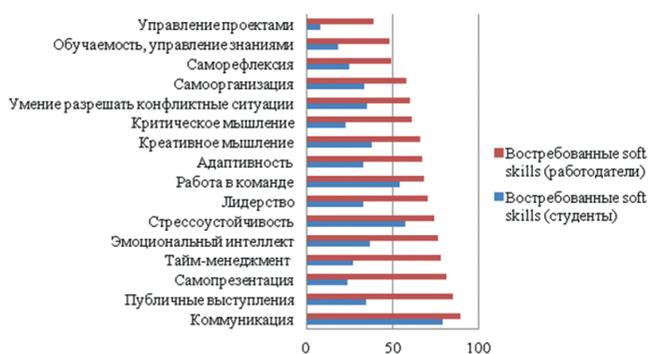


Рис. 5. Сравнительный анализ востребованных soft skills, по мнению работодателей и опрашиваемых студентов (в % от числа опрошенных, n = 385)

В ходе исследования студенческой молодежи было предложено проранжировать уровень развития собственных мягких навыков по трем критериям: «мой сильный навык», «мой слабый навык», «моя зона роста» (рис. 6).

Оценивая уровень soft skills у студентов, можно отметить, что большинство ответов соответствуют категории «это моя сильная сторона», что является положительным знаком для рынка труда. К лидирующим навыкам следует отнести адаптивность, работа в команде и саморефлексию. Способность к адаптации позволяет молодежи эффективно реагировать на новые вызовы и меняющуюся рабочую среду. Умение

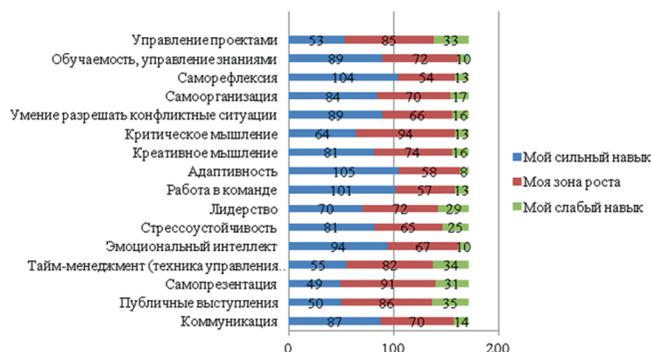


Рис. 6. Уровень развития soft skills у студентов (в % от числа опрошенных, n = 385)

работать в команде помогает создать гармоничную атмосферу, в которой идеи могут свободно циркулировать, а коллективный разум достигает максимума результативности. Навык саморефлексии способствует более глубокому пониманию собственных сильных и слабых сторон, что предопределяет тенденции личного и профессионального роста.

Изучение и развитие у студентов надпрофессиональных навыков играет значимую роль в подготовке их к освоению будущей профессии. На рис. 7 представлены наиболее востребованные формы по развитию soft skills у целевой аудитории.



Рис. 7. Предпочитаемые формы развития soft skills у студенческой молодежи (в % от числа опрошенных, n = 385)

Около половины опрошенной студенческой молодежи (45,6%) предпочитает посещать различные тренинги, семинары и курсы в офлайн формате, что указывает на меньшую востребованность он-лайн формата (20,5%). Общение с профессионалами и наставниками, включая преподавателей, обеспечивает 43,3% студентов необходимыми ресурсами и поддержкой для совершенствования мягких навыков. В то же время 27,5% выбирают чтение профессиональной литературы. Однако 32,7% респондентов вообще не проявляют инициативы и ничего не делают, чтобы развивать свои надпрофессиональные компетенции.

Вопрос о важности развития надпрофессиональных навыков актуален, о чем свидетельствуют результаты проведенного исследования (рис. 8).

Так, 81,3% респондентов придерживаются мнения, что мягкие навыки критически необходимы для достижения успеха на рынке труда.

Таким образом, в современных условиях развития технологий, высокоскоростного внедрения инноваций и прогресс-

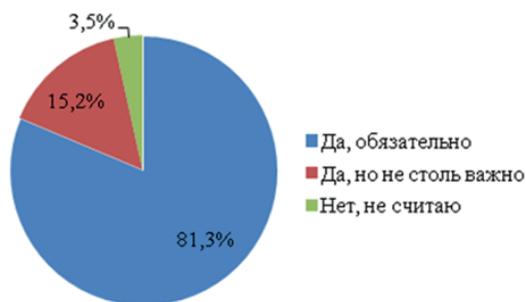


Рис. 8. Значимость *soft skills* для успешной карьеры, по мнению студенческой молодежи (в %, от числа опрошенных, $n = 385$)

сивно усложняющегося конкурентного рынка труда ценность и востребованность *soft skills* стремительно возрастает как у работодателей, так и персонала. В то же время следует понимать, что мягкие навыки не связаны с конкретной отраслью, сферой деятельности или профессией. Они имеют универсальный характер и дополняют *hard skills*, становясь актуальным ресурсом успешной для самореализации и саморазвития личности в быстроменяющихся условиях жизнедеятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Soft skills» HR-менеджера: востребованность на рынке труда и в сфере высшего образования [Текст] / Е.А. Хохалева, Е.В. Лысенко, Д.А. Овсянникова [и др.] // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12. — № 3. — С. 91–97.
2. Welcome to the National Soft Skills Association Dedicated to promoting and developing soft skills among professionals, students, and job seekers // National Soft Skills Association. URL: <https://www.nationalsoftskills.org>
3. Афанасьева Т.С. Исследование зависимости между наличием у молодых специалистов навыков *soft skills* и их востребованностью на рынке труда в период пандемии covid-19 [Текст] / Т.С. Афанасьева, И.В. Носкова // Экономика труда. — 2022. — № 2. — С. 271–284.
4. Егорова И.А. Оценка важности развития надпрофессиональных компетенций у различных категорий персонала [Текст] / И.А. Егорова, А.Э. Долгирева, Н.В. Коновалова // Век качества. — 2022. — № 2. — С. 235–251.
5. Кандаурова А.В. Роль надпрофессиональных компетенций в профессиональном развитии обучающихся [Текст] / А.В. Кандаурова, С.В. Михайлова // Вестник НВГУ. — 2021. — № 4. — С. 79–84.
6. Малова М.М. Роль «мягких» навыков в современной профессиональной деятельности [Текст] / М.М. Малова // Вестник Самарского государственного технического университета. — 2019. — № 4. — С. 151–159.
7. Митрофанова Е.А. Особенности управления персоналом в командах [Текст] / Е.А. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 4. — С. 10–15.
8. Навыки будущего [Текст] / Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков / Под ред. А. Добрянской. — М., 2017. — 93 с.
9. Путин В.В. Выступление на сессии «Молодежь — 2030. Образ будущего», прошедшей в рамках XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов [Электронный ресурс]. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/55890>

10. Раицкая Л.К. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта [Текст] / Л.К. Раицкая, Е.В. Тихонова // Вестник РУДН. — 2018. — № 3. — С. 350–362.
11. Сорокопуд Ю.В. Soft skills («мягкие навыки») и их роль в подготовке современных специалистов [Текст] / Ю.В. Сорокопуд, Е.Ю. Амчиславская, А.В. Ярославцева // МНКО. — 2021. — № 1. — С. 194–195.
12. Степашкина Е.А. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями, при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов [Текст] / Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев // Россия — страна возможностей [Электронный ресурс]. — URL: <https://nsforum.ru/upload/iblock/f2b/ve212oa2j2y1ymahmq45kmu1ynrmnwnj.pdf>
13. Уварина Н.В. SOFT SKILLS: Актуальность, история, перспективы развития [Текст] / Н.В. Уварина, Н.Ю. Корнеева, Ю.В. Микрюков // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2021. — № 4. — С. 40–45.
14. Уитман Д. Развитие мягких навыков [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.pinterest.jp/pin/801077852465138942>
15. Формула успеха: какие навыки помогают строить успешную карьеру // Официальный сайт группы компаний «HeadHunter» [Электронный ресурс]. — URL: <https://penza.hh.ru/article/31878>
16. Цаликова И.К. Научные исследования по вопросам формирования *soft skills* (обзор данных в международных базах Scopus, Web of Science) [Текст] / И.К. Цаликова, С.В. Пахотина // Образование и наука. — 2019. — № 8. — С. 191–195.

REFERENCES

1. “Soft skills” of an HR manager: demand in the labor market and in higher education / E.A. Khokholeva, E.V. Lysenko, D.A. Ovsyannikova [et al.] // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2023, vol. 12, no. 3, pp. 91–97.
2. Welcome to the National Soft Skills Association Dedicated to promoting and developing soft skills among professionals, students, and job seekers // National Soft Skills Association. URL: <https://www.nationalsoftskills.org>
3. Afanasyeva T.S., Noskova I.V. A study of the relationship between the availability of soft skills among young professionals and their demand on the labor market during the covid-19 pandemic // Labor economics. 2022, no. 2, pp. 271–284.
4. Egorova I.A., Dolgireva A.E., Konovalova N.V. Assessment of the importance of developing supra-professional competencies among various categories of personnel // Century of Quality. 2022, no. 2, pp. 235–251.
5. Kandaurova A.V., Mikhailova S.V. The role of supra-professional competencies in the professional development of students // Bulletin of NVSU. 2021, no. 4, pp. 79–84.
6. Malova M.M. The role of “soft” skills in modern professional activity // Bulletin of Samara State Technical University. 2019, no. 4, pp. 151–159.
7. Mitrofanova E.A. Features of personnel management in teams // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2022, vol. 11, no. 4, pp. 10–15.
8. Skills of the future / E. Loshkareva, P. Luksha, I. Ninenko, I. Smagin, D. Sudakov. Edited by A. Dobryanskaya, Moscow, 2017. 93 p.
9. Putin V.V. Speech at the session “Youth — 2030. The Image of the Future”, held within the framework of the XIX World Festival of Youth and Students [Electronic resource]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/55890>

10. Raitskaya L.K., Tikhonova E.V. Soft skills in the representation of teachers and students of Russian universities in the context of world experience // Bulletin of the RUDN University, 2018, no. 3, pp. 350–362.
11. Sorokopud Yu.V., Amchislavskaya E. Yu., Yaroslavtseva A.V. Soft skills and their role in the training of modern specialists // MNCO. 2021, no. 1, pp. 194–195.
12. Stepashkina E.A., Sukhodoev A.K. A study of the profile of supra-professional competencies in demand by leading employers when hiring university students and graduates and young professionals. // Russia is a land of opportunity. [Electronic resource]. URL: <https://nskforum.ru/upload/iblock/f2b/ve-2120a2j2y1ymahmq45kmu1ynrmnwnj.pdf>
13. Uvarina N.V., Korneeva N.Yu., Mikryukov Yu.V. SOFT SKILLS: Relevance, history, development prospects // Vocational education in Russia and abroad. 2021, no. 4, pp. 40–45.
14. Whitman D. Development of soft skills [Electronic resource]. URL: <https://www.pinterest.jp/pin/801077852465138942>
15. The formula for success: what skills help build a successful career // The official website of the HeadHunter group of companies [Electronic resource]. URL: <https://penza.hh.ru/article/31878>
16. Tsalikova I.K., Pakhotina S.V. Scientific research on the formation of soft skills (review of data in the international databases Scopus, Web of Science) // Education and Science. 2019, no. 8, pp. 191–195.

Смирнов Г.

ХАОС ВМЕСТО ПРАВИЛ: ЛИДЕРСТВО КАК ПРОВОКАЦИЯ

М., 2025

Эта книга не о том, как вести себя правильно. А о том, как смело ломать правила и создавать свои. «Хаос вместо правил» — это манифест для тех, кто устал ждать назначения и «подходящего момента». Лидерство рождается не в должности, а в голове — в умении бросать вызовы себе, людям и системам. В книге...

Почему готовность — иллюзия, и почему действовать нужно прямо сейчас.

Как маленькие провокации запускают большие перемены.

Почему мотивация приходит после действия, а не до него.

Как вдохновлять примером, а не лозунгами.

Как сохранить себя на вершине, где холодно и одиноко.

Где проходит граница между амбициями, совестью и личной жизнью.

Здесь переплетаются философия, реальные истории лидеров и практические приёмы. Эта книга не учит быть «правильным», а провоцирует действовать, чтобы создать свой порядок из хаоса.

Если чувствуешь, что ждать больше нельзя — открой первую страницу.



Еленкин А.

КНИГА ПРО БИЗНЕС ЛИДЕРСТВО И УСПЕХ. ФОКУС НА РЕЗУЛЬТАТЕ. 25 ПРИНЦИПОВ ЛИДЕРА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЙ БИЗНЕС-ЦЕЛЕЙ

М., 2025, 187 с.

Эта книга не о том, как вести себя правильно. А о том, как смело ломать правила и создавать свои. Настольная книга для предпринимателей и руководителей, которые хотят строить устойчивый и развивающийся бизнес, а не просто выживать на рынке.

В книге вы найдёте проверенные принципы управления бизнесом:

Как грамотно управлять финансами и увеличивать прибыль

Как подбирать, мотивировать и удерживать команду

Как контролировать продажи и масштабировать компанию

Как заботиться о репутации и избежать выгорания

Без лишней теории — только практические советы, реальные примеры и системный подход к росту, которые помогут сразу применять знания в работе.

