

РОЛЬ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Kandaurova A.V., Mikhailova S.V.

THE ROLE OF SUPRA-PROFESSIONAL COMPETENCIES IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STUDENTS

Аннотация. Внимание исследователей к проблеме надпрофессиональных компетенций объясняется стремительными изменениями во всех сферах человеческой жизнедеятельности. Изменения в производственной сфере, изменения на рынке труда, изменения в экономической, политической, социокультурной сферах ставят перед педагогической наукой задачу поиска внутренних ресурсов образовательного процесса для подготовки специалиста нового типа. В современных меняющихся условиях проблема подготовки профессиональных кадров является актуальной во всем мире и для всех профессиональных сфер. Одним из направлений решения данной проблемы становится изучение и разработка теории и практики надпрофессиональных компетенций как дополнительного ресурса профессионального развития субъекта труда. В статье представлены результаты теоретического анализа различных подходов к определению содержания понятия «надпрофессиональные компетенции»; вариантов классификации данных компетенций; обсуждаются результаты эмпирического исследования по оценке сформированности надпрофессиональных компетенций у студентов. В работе также представлена дискуссия различных авторов о роли и значении формирования и развития надпрофессиональных компетенций в период профессионального обучения. В представленной работе подчеркивается и тот факт, что работодателями отмечается достаточно высокий теоретический уровень подготовки выпускников, что растёт доля практической подготовки, но по-прежнему выпускники не готовы к творческому и гибкому применению полученных теоретических знаний и практических умений на производстве. Делая выводы по оценке разных мнений, а также полученных эмпирических результатов, авторами подчеркивается исключительная роль и большое значение надпрофессиональных компетенций в профессиональном развитии и становлении будущего специалиста, что ставит перед системой высшего образования новые задачи по развитию и совершенствованию данной группы компетенций.

Abstract. Researchers' attention to the problem of supra-professional competencies is explained by the rapid changes in all spheres of human activity. Changes in the production sphere, changes in the labor market, changes in the economic, political, socio-cultural spheres pose the task of pedagogical science to search for internal resources of the educational process for the training of a new type of specialist. In today's changing conditions, the problem of training professional personnel is relevant all over the world and for all professional fields. One of the ways to solve this problem is the study and development of the theory and practice of supra-professional competencies as an additional resource for the professional development of a labor subject. The article presents the results of a theoretical analysis of various approaches to determining the content of the concept of "supra-professional competencies"; options for classifying these competencies; discusses the results of an empirical study to assess the formation of supra-professional competencies among students. The paper also presents a discussion by various authors on the role and significance of the formation and development of supra-professional competencies during vocational training. The presented work also emphasizes the fact that employers note a sufficiently high theoretical level of graduate training, which increases the share of practical training, but still graduates are not ready for creative and flexible application of the theoretical knowledge and practical skills acquired in the workplace. Drawing conclusions based on the assessment of different opinions, as well as the empirical results obtained, the authors emphasize the exceptional role and great importance of supra-professional competencies in the professional development and formation of a future specialist, which poses new challenges to the higher education system for the development and improvement of this group of competencies.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции, специалист, работодатель, карьера, образовательный процесс.

Keywords: supra-professional competencies, specialist, employer, career, educational process.

Сведения об авторах: Кандаурова Анна Валерьевна, д-р пед. наук, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург, Россия, kandaurova@list.ru; Михайлова Светлана Викторовна, Тюменский индустриальный университет, г. Нижневартовск, Россия, sweta02311@gmail.com

About the authors: Kandaurova Anna Valeryevna, Dr. habil., A.I. Herzen Russian State Pedagogical University Saint Petersburg, Russia, kandaurova@list.ru; Mikhailova Svetlana Viktorovna, Tyumen Industrial University, branch in Nizhnevartovsk, Nizhnevartovsk, Russia, sweta02311@gmail.com

Кандаурова А.В., Михайлова С.В. Роль надпрофессиональных компетенций в профессиональном развитии обучающихся // Вестник Нижневартовского государственного университета. 2021. № 4(56). С. 78–86. <https://doi.org/10.36906/2311-4444/21-4/08>

Kandaurova, A.V., & Mikhailova, S.V. (2021). The Role of Supra-professional Competencies in the Professional Development of Students. *Bulletin of Nizhnevartovsk State University*, (4(56)), 78–86. (in Russ.). <https://doi.org/10.36906/2311-4444/21-4/08>

Введение. Современный мир, характеризующийся изменчивостью, вариативностью, сложностью, информационной насыщенностью и избыточностью предложений, обуславливает возникновение у человека множества проблем, связанных с выбором. Особенно данное замечание актуально для молодых людей, которые, как отмечает Л.М. Митина, все чаще сталкиваются с противоречием между стремлением сделать карьеру, достичь признанного успеха в обществе, и неспособностью определиться в профессиональном развитии, неготовностью к саморазвитию и к самоорганизации [10]. Автор подчеркивает, что современные молодые люди нередко демонстрируют нерешительность, тревожность, недостаточную самооценку, но при этом – стереотипное и ригидное поведение [10; с. 3]. Несмотря на то, что современная повседневная жизнь молодых людей буквально пронизана массовыми медиа, агрессивно навязывающими модели успешного карьерного становления, иллюзорного профессионального успеха и т. п., молодые люди все чаще демонстрируют инфантильность в социальном взаимодействии. Л.М. Митина утверждает, что современное общество, как общество потребления, вымывает профессионалов, что в результате медийного воздействия, ломки социальных стереотипов о человеке труда, действительно меняются ментальные представления молодых людей. Сегодня они стремятся занять должность, а не стать профессионалом, стремятся к максимальным материальным благам, а не преумножать свои навыки, знания и умения.

В современных условиях проблема подготовки профессиональных кадров становится актуальной проблемой во всем мире и для всех профессиональных сфер. Одним из направлений решения данной проблемы стало изучение надпрофессиональных компетенций как дополнительного ресурса профессионального развития субъекта.

Задачей данной статьи является представление результатов изучения роли надпрофессиональных компетенций в профессиональном развитии обучающихся. Решение данной задачи потребовало обращения к теории вопроса для уточнения понятия и классификации надпрофессиональных компетенций и эмпирического исследования по

анализу мнения обучающихся о роли данных компетенций в профессиональном образовании и профессиональном развитии, а также по диагностике степени развития обоснованных групп надпрофессиональных компетенций у обучающихся [2; 3]. Для проведения эмпирических процедур были использованы методики оценки способностей к саморазвитию и самообразованию [9]; оценки коммуникативных и организаторских способностей [16], диагностики готовности работать в команде и развития критического мышления; анкетирование.

Экспериментальная часть. В проведенном исследовании приняли участие 128 обучающихся Нижневартовского филиала Тюменского индустриального университета по направлению подготовки «Нефтегазовое дело». Следует сказать, что понятие «надпрофессиональные компетенции» и на сегодняшний день еще не имеет однозначного определения. Во многих работах под надпрофессиональными компетенциями могут рассматриваться и метапрофессиональные качества личности [4], и профессиональные метакомпетенции [12]. За рубежом, практически с середины прошлого века, о данной категории писали, как о метакомпетенциях (*meta-competencies*) или мягких навыках (*soft skills*) [19]. Сегодня понятие «надпрофессиональные компетенции» все увереннее звучит на педагогических форумах и конференциях, все чаще встречается на страницах педагогических публикаций и в педагогических исследованиях. Рост интереса к содержанию и способам развития надпрофессиональных компетенций у обучающихся обусловлен не только трансформациями рынка труда, модернизацией системы профессионального образования, введением новых федеральных государственных образовательных стандартов, но и стремительными, масштабными изменениями социальной, культурной, профессиональной жизни, диктующими необходимость поиска новых ресурсов развития личностной субъектности в процессе ее профессионального становления и развития.

Публикационная и исследовательская активность в отношении развития надпрофессиональных компетенций у будущих специалистов актуализирована в числе названных факторов, и фактором несогласованности уровня подготовки специалиста в вузе с требованиями современного производства. Работодатели подтверждают недостаточное развитие отдельных навыков и компетенций у молодых специалистов, пришедших на производство. Например, по мнению А.В. Пеша, современный рынок труда кардинально изменился «под воздействием технологических изменений и диджитализации, когда большая часть функций специалиста заменена технологиями» [13]. В условиях постоянно обновляющегося производства выпускники, получившие традиционное профессиональное образование, оказываются неконкурентоспособными, быстро испытывают разочарование от собственной профессиональной несостоятельности.

Как подчеркивают ряд зарубежных ученых, современное производство нуждается в гибких, мобильных, готовых к изменениям и непрерывному обучению специалистах [18; 19]. Именно в русле поиска образовательных возможностей подготовки специалиста нового типа в фокусе внимания педагогов и исследователей оказались надпрофессиональные

компетенции как компетенции XXI века [8; 14]. К примеру, С. Nagler, утверждает, что именно надпрофессиональные компетенции обеспечивают 80% успеха профессиональной деятельности, успешную и быструю социально-профессиональную адаптацию [21].

Решая задачи данной статьи, следует немного остановиться на содержании понятия «надпрофессиональные компетенции». К настоящему времени предлагается несколько подходов к определению данной дефиниции, имеющей существенные отличия от традиционных профессиональных компетенций. Так, в переводной литературе наиболее распространено понятие “soft-skills”, предлагающее понимать данную группу компетенций как мягкие навыки, обеспечивающие успех специалисту в профессиональной деятельности. Изначально в список данных мягких навыков были включены командование, контроль, консультирование и лидерство, разрабатываемые в русле проблемы лидерства в армии США [23]. Впоследствии М.М. Robles дифференцирует твердые навыки (hard-skills), характеризующие способность и готовность работать с техническими устройствами (машинами, компьютерами) и мягкие навыки (soft-skills), характеризующие готовность и способность работать с людьми [22]. В работах отечественных исследователей надпрофессиональные компетенции рассматриваются как «набор личностных качеств, обеспечивающих внутреннюю структуру самоорганизации действий» [7, с. 105.]; как универсальные знания, умения, навыки, качества и способности выпускника, обеспечивающие его конкурентоспособность, социальную адаптацию [6; с. 122]; как способности личности к продуктивной социальной и профессиональной деятельности на протяжении всей жизни, как адаптация, творчество, работа в коллективе, умение логически мыслить [5]; как широкий набор навыков и моделей поведения, отношений и качеств личности, обеспечивающие быструю ориентацию и адаптацию к задачам окружающей среды [14], другие. М.Т. Morpurgo предлагает свою модель компетентного профиля специалиста, в которую включает следующие надпрофессиональные компетенции: коммуникативные навыки, умение работать в команде, умение убеждать, умение «видеть широкий контекст», способность к инновационной деятельности, готовность к решению проблем, аналитическое и критическое мышление, креативность, готовность идти на риск, обучаемость, рефлексия, этническая толерантность и др. [20].

В работах, посвященных исследованию проблем подготовки инженерных кадров, детерминирующих некий разрыв между профессиональной подготовкой и уровнем производства в современном мире, подчеркивается недостаточность развития именно надпрофессиональных компетенций [11; 15; 17].

Таким образом, на сегодняшний день в литературе описывается множество вариантов надпрофессиональных компетенций и, следовательно, такое же множество оснований для их классификации. Например, А.В. Пеша выделяет пять ключевых кластеров для систематизации надпрофессиональных компетенций, таких как: социальные, когнитивные, коммуникативные, цифровые и самоконтроль [13].

Д.П. Полушкин на основании эмпирических данных выделяет четыре основные группы недостаточно развитых надпрофессиональных компетенций будущих инженеров -

«профессиональный динамизм»; «нацеленность на результат»; «готовность к коллективной работе»; «когнитивные навыки» [15]. В нашем исследовании на основе теоретического анализа надпрофессиональные компетенции были объединены в три группы: компетенции личностного развития, включающие компетенции самообразования и self-менеджмента; социально-коммуникативные надпрофессиональные компетенции (общения, взаимодействия, командной работы) и когнитивные надпрофессиональные компетенции (критическое и креативное мышление).

Теоретические выводы легли в основу и определили логику эмпирического исследования, в первой серии которого была разработана и проведена анкета для обучающихся вуза. Проведенное анкетирование позволило оценить общее отношение обучающихся – будущих инженеров к проблеме надпрофессиональных компетенций и необходимости их развития. Латентной задачей анкетирования стояла задача мотивирования обучающихся и актуализация познавательной активности по отношению к себе и к саморазвитию. Полученные данные позволяют сделать вывод, что все респонденты (100%) согласны с мнением, что в современном мире надпрофессиональные компетенции являются определяющим фактором профессионального успеха специалиста; 80% обучающихся согласны, что развитие данных компетенций требуют в большей степени дополнительного педагогического внимания и воздействия в образовательном процессе вуза, нежели ресурсов саморазвития; 78% уверены, что не умеют работать в команде; не готовы к конструктивному взаимодействию в профессиональном поле; 100% – согласны, что их уровень критического, креативного, творческого мышления требует дополнительного развития. Как видно, результаты анкетирования не только подтвердили теоретические выводы, но и показали готовность обучающихся к актуализации внутренних ресурсов к саморазвитию, к осознанию сущности надпрофессиональных компетенций и готовности к их развитию.

Во второй серии эмпирического исследования стояла задача определить степень развития надпрофессиональных компетенций при помощи стандартизированных и валидных диагностических процедур. В отношении трех теоретически обоснованных групп надпрофессиональных компетенций были подобраны соответствующие методики диагностики. В результате было получено следующее:

оптимальную степень развития надпрофессиональных компетенций продемонстрировали только 5,8% респондентов; 39,3% диагностируемых обучающихся показали низкую степень развития и 54,9% – среднюю.

Немного остановимся на отдельных показателях. Так, высокую степень развития компетенции самообразования не показал ни один студент; 40,2% – продемонстрировали низкую степень развития компетенции самообразования.

Немногим лучше результаты развития социально-коммуникативных надпрофессиональных компетенций. Так, компетенция эффективного общения и взаимодействия у 12,5% респондентов соответствует высокой степени развития, и только у четверти – низкой степени. Однако, компетенция командной работы, действительно,

требует безотлагательного педагогического воздействия. Так, низкую степень ее развития показали 54% обучающихся.

Несколько лучше результаты развития когнитивных надпрофессиональных компетенций. К примеру, оценка развития критического мышления показала, что 63% студентов обладают средней степенью развития (37% – низкой); креативность мышления в высокой степени развита у 22,5% студентов, и только четверть демонстрирует низкую степень развития.

Обсуждение результатов. Проблема актуализации и развития у обучающихся надпрофессиональных компетенций сегодня волнует и преподавателей вузов по всем направлениям, и работодателей, и ученых. Высокие темпы интеграции российского производства в мировое, глобализация всех сфер человеческой жизнедеятельности, приводят к необходимости согласования мировых требований к уровню и качеству подготовки современного специалиста. Например, в работе А.В. Пеша были оценены роль и возможности надпрофессиональных компетенций с точки зрения 146 работодателей [13; 14]. Полученные автором результаты подтвердили, что наиболее востребованной надпрофессиональной компетенцией в современности является компетенция социального взаимодействия. Именно данная компетенция набрала по востребованности из пяти 4,9 балла, при этом ее уровень развития у выпускников был оценен в 3,15 балла в среднем. Данный факт по мнению автора исследования говорит о том, что выпускники не владеют умениями конструктивно обмениваться идеями, мыслями, оказывать влияние на эмоциональное состояние других людей. Интересно, что в исследовании А.В. Пеша, по мнению работодателей, такие компетенции, как моделирование и программирование востребованы в меньшей степени. Однако, сам автор – А.В. Пеша, полагает, что данная компетенция пока явно недооценена [13].

Во всех исследованиях, раскрывающих разные аспекты надпрофессиональных компетенций, их роль и значение в профессиональном образовании, профессиональном развитии и становлении специалиста подчеркивается, что уровень теоретической подготовки в современных вузах достаточный, что растет уровень практической подготовки, однако, выпускники не готовы к творческому и гибкому применению полученных теоретических знаний и практических умений на производстве. Так, в работах А.Ю. Мягкова, приводятся данные, что сами выпускники вузов в качестве своих выгодных для рынка труда преимуществ, называют не теоретические знания, не практические умения, а свои личные качества, как-то: коммуникабельность, дисциплинированность, нацеленность на результат, высокую работоспособность и умение работать в команде [11]. Е.М. Аврамова и Ю.Б. Верпаховская считают, что три личных качества – целеустремленность, ответственность и работоспособность, сегодня являются устойчивой триадой, которую соискатели работы предлагают потенциальному работодателю, и которая кочует из одного резюме в другое [1].

Диагностируя обучающихся 17 московских вузов, А.Ю. Мягков, выводит некую тенденцию в динамике приоритетности самооценки компетенций. Если на начальных

курсах обучающиеся на первое место ставят теоретические знания, то к концу обучения в приоритете оказываются такие компетенции как креативность, коммуникативность, организаторские способности [11].

Таким образом, поиск оснований для классификации надпрофессиональных компетенций, рассуждение об их содержании и сущностном значении является актуальным профессионально-педагогическим направлением. Наблюдающееся сегодня некоторое рассогласование востребованных надпрофессиональных компетенций с точки зрения работодателей и выпускников только подчеркивает актуальность научного поиска. Согласимся с мнением А.Ю. Мягкова, о том, что представления студентов о требованиях рынка труда являются результатом некой идеализации и не носят практического значения. Вместе с тем, не только в научных публикациях, но и в нормативных документах подчеркивается необходимость подготовки специалиста нового типа, обладающего надпрофессиональными навыками и умениями [11].

Выводы. Полученные эмпирические данные и результаты теоретического анализа подтверждают очевидную несогласованность профессиональной подготовки специалистов, потребностей рынка труда, требований производства и мнений работодателей, что актуализирует проблему разработки теории надпрофессиональных компетенций для профессиональной педагогики.

Все модернизационные процессы в высшем образовании сегодня направлены на приближение качества подготовки к тем требованиям, которые выдвигает современное производство. Современный образовательный процесс в вузе становится все более ориентирован на практическую подготовку выпускников: растет доля проектной и квазипрофессиональной деятельности обучающихся, профессиональных проб и стажировок. Однако роли и значению развития надпрофессиональных компетенций пока уделяется недостаточно внимания. При этом, развитие данных компетенций не требует изменения ФГОС, учебных планов, логики образовательного процесса. Развитие данных компетенций вполне возможно при использовании необходимых педагогических технологий, проектировании особых учебных заданий, задач и кейсов, способствующих развитию критического мышления, творчества, мобильности, коммуникативных умений и других надпрофессиональных компетенций.

В современной социокультурной, информационной и экономической ситуации, работодатели, рынок труда сегодня заинтересованы в мобильных, способных к гибкому оперативному реагированию, открытых к межкультурному конструктивному взаимодействию, специалистах. Надпрофессиональные компетенции по мнению значительного числа исследователей во всем мире сегодня становятся важнейшим ресурсом для развития современного специалиста во всех областях и сферах жизнедеятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37-46.

2. Бондаренко Н.В. Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей. Итоги опроса 2013 г., по данным Левада-Центра // Вопросы образования. 2014. № 1. С. 162-175.
3. Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. 2014. № 1. С. 75.
4. Грищенко Е.Г. Метапрофессиональные личностные качества как условие формирования универсальности специалиста-лингвиста // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 1. С. 1-8.
5. Дуличанская Н.Н. Фундаментализация профессионального образования на основе непрерывной естественнонаучной подготовки // Высшее образование сегодня. 2010. № 7. С. 36-39.
6. Кагакина Е.А., Харлампенков Е.И., Чекалина Т.А., Устимова О.В. Формирование компетенций студентов вузов как логистический процесс // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2011. № 17-2. С. 117-125.
7. Каххаров Ш. Над-профессиональные компетенции и управление ими // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 102-120.
8. Лафи С.Г., Мацнев Ю.В. Общекультурные и ценностно-смысловые компетенции как основа становления профессионализма // Омские социально-гуманитарные чтения-2015. 2015. С. 303-308.
9. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента. Киев: МАУ. 2002. 360 с.
10. Митина Л.М. Профессиональная эволюция и карьерный рост современного человека: системный личностно-развивающий подход // Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты. 2018. С. 3-6.
11. Мягков А.Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 102-109.
12. Орбодоева Л.М. Уровни профессиональной метакомпетенции (иноязычное образование) // Мир науки, культуры, образования. 2015. № 3 (52). С. 72-76.
13. Пеша А.В. Надпрофессиональные компетенции и их значение в становлении специалиста // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Материалы V Международной научно-практической конференции. 2020. С. 114-122.
14. Пеша А.В., Евплова Е.В. Надпрофессиональные компетенции педагога XXI века // Педагогика и просвещение. 2020. № 3. С. 29-46. <https://doi.org/10.7256/2454-0676.2020.3.33247>
15. Полушкин Д.П. EDUSCRUM как средство формирования 4К компетенций обучающихся // Синергия наук. 2018. № 30. С. 1899-1904.
16. Федоришина Б.А. Профконсультационная работа со старшеклассниками. Киев: Радиньска школа. 1980. 158 с.
17. Шматко Н.А. Компетенции инженерных кадров: опыт сравнительного исследования в России и странах ЕС // Форсайт. 2012. Т. 6. № 4. С. 32-47.
18. Ahmed F., Capretz L.F., Campbell P. Evaluating the demand for soft skills in software development // It Professional. 2012. V. 14. № 1. P. 44-49. <https://doi.org/10.1109/MITP.2012.7>
19. Heckman J.J., Kautz T. Hard evidence on soft skills // Labour economics. 2012. V. 19. № 4. P. 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
20. Morpurgo M.T. Beyond Competency: The role of professional accounting education in the development of meta-competencies. 2015.
21. Nagler C. Empirische Analyse Methoden zur Bewertung der Kompetenzen und Effektivitat der Arbeits im Vergleich. 2011.
22. Robles M.M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace // Business communication quarterly. 2012. V. 75. № 4. P. 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
23. Whitmore P. G., Fry J. P. Soft Skills: Definition, Behavioral Model Analysis, Training Procedures. Professional Paper 3-74. 1974.

REFERENCES

1. Avraamova, E.M., & Verpakhovskaya, Yu.B. (2006). Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidaniya. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (4), 37-46. (in Russ.).

2. Bondarenko N.V. (2014). Kharakter vzaimodeistviya rossiiskikh kompanii i sistemy vysshego obrazovaniya glazami rabotodatelei. Itogi oprosa 2013 g., po dannym Levada-Tsentra. *Voprosy obrazovaniya*, (1), 162-175. (in Russ.).
3. Bondarenko, N.V., & Krasil'nikova, M.D. (2014). Trebovaniya rabotodatelei k tekushchim i perspektivnym professional'nym kompetentsiyam personala. *Monitoring ekonomiki obrazovaniya. Informatsionnyi byulleten'*, (1), 75. (in Russ.).
4. Grishenkova, E.G. (2012). Metaprofessional'nye lichnostnye kachestva kak uslovie formirovaniya universal'nosti spetsialista-lingvista. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, (1), 1-8. (in Russ.).
5. Dvulichanskaya, N.N. (2010). Fundamentalizatsiya professional'nogo obrazovaniya na osnove nepreryvnoi estestvennonauchnoi podgotovki. *Vysshee obrazovanie segodnya*, (7), 36-39. (in Russ.).
6. Kagakina, E.A., Harlampenkov, E.I., Chekalina, T.A., & Ustimova, O.V. (2011). Formation of the competencies of university students as a logistic process. *Bulletin of Kemerovo State University of Culture and Arts*, (17-2), 117-125. (in Russ.).
7. Kachcharov, Sh. (2014). Over-professional competence and management. *Organizational Psychology*, 4(4), 102-120. (in Russ.).
8. Lafi, S.G., & Matsnev, Yu.V. (2015). Obshchekul'turnye i tsennostno-smyslovye kompetentsii kak osnova stanovleniya professionalizma. In *Omskie sotsial'no-gumanitarnye chteniya-2015* (pp. 303-308). (in Russ.).
9. Lukashevich, N.P. (2002). Teoriya i praktika samomenedzhmenta. Kiev. (in Russ.).
10. Mitina, L.M. (2018). Professional'naya evolyutsiya i kar'ernyi rost sovremennogo cheloveka: sistemnyi lichnostno-razvivayushchii podkhod. In *Lichnostno-professional'noe i kar'erno razvitiye: aktual'nye issledovaniya i forsait-proekty* (pp. 3-6).
11. Myagkov, A.Yu. (2016). Technical university students: professional competences and expectations on the labour market. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, (6), 102-109. (in Russ.).
12. Orbodoeva, L.M. (2015). Levels of professional meta-competence (linguistic education). *World of Science, Culture and Education*, (3 (52)), 72-76. (in Russ.).
13. Pesha, A.V. (2020). Nadprofessional'nye kompetentsii i ikh znachenie v stanovlenii spetsialista. In *Sovremennye issledovaniya problem upravleniya kadrovymi resursami: Materialy V Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*, 114-122. (in Russ.).
14. Pesha, A.V., & Evplova, E.V. (2020). Supra-professional competences of pedagogues of the XXI century. *Pedagogy and Education*, (3), 29-46. (in Russ.). <https://doi.org/10.7256/2454-0676.2020.3.33247>
15. Polushkin, D.P. (2018). EDUSCRUM kak sredstvo formirovaniya 4K kompetentsii obuchayushchikhsya. *Sinergiya nauk*, (30), 1899-1904. (in Russ.).
16. Fedorishina, B.A. (1980). Profkonsul'tatsionnaya rabota so starsheklassnikami. Kiev. (in Russ.).
17. Shmatko, N.A. (2012). Kompetentsii inzhenernykh kadrov: opyt sravnitel'nogo issledovaniya v Rossii i stranakh ES. *Forsait*, 6(4), 32-47. (in Russ.).
18. Ahmed, F., Capretz, L.F., & Campbell, P. (2012). Evaluating the demand for soft skills in software development. *It Professional*, 14(1), 44-49. <https://doi.org/10.1109/MITP.2012.7>
19. Heckman, J.J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
20. Morpurgo, M.T. (2015). Beyond Competency: The role of professional accounting education in the development of meta-competencies.
21. Nagler, C. (2011). Empirische Analyse Methoden zur Bewertung der Kompetenzen und Effektivitat der Arbeits im Vergleich.
22. Robles, M.M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business communication quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
23. Whitmore, P.G., & Fry, J.P. (1974). Soft Skills: Definition, Behavioral Model Analysis, Training Procedures. Professional Paper 3-74.

Дата поступления: 19.07.2021

Дата принятия: 24.09.2021

© Кандаурова А.В., Михайлова С.В., 2021