

К вопросу формирования надпрофессиональных компетенций у студентов высших учебных заведений

On the issue of the formation of supra-professional competencies among students of higher educational institutions

УДК 378

DOI: 10.12737/2500-3305-2024-9-1-136-149

Культенко С.К.

Аспирант 1 курса, ГБУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация.

Kultenko S. K.

Postgraduate student of the 1st year of the GBU DPO St. Petersburg Academy of Postgraduate Pedagogical Education, St. Petersburg, Russian Federation.

Аннотация

Растущая конкуренция на рынке труда, высокие запросы к уровню подготовки студентов работодателями — всё это обусловлено динамикой экономических процессов не только в нашей стране, но и в мире, в целом. В статье рассматривается проблема формирования надпрофессиональных компетенций в условиях профессиональной подготовки студента. Влияние «мягких навыков» на профессиональное становление и профессиональную реализацию. Проведен контент-анализ актуальности владения «soft skills» будущими специалистами, с целью более целостного понимания ситуации, сложившейся в российской экономике и выработке стратегических решений в образовательной политике учебных заведений. В статье проведен анализ исследований, проводимых в сфере высшего образования на разных уровнях: международный, российский, локальный. Методологической основой исследования выступает анализ оценки надпрофессиональных компетенций в российских образовательных организациях, который был организован Президентской платформой АНО «Россия — страна возможностей». Изучена интерпретация результатов исследований по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций студентами группами-участниками проекта. Выборочно рассмотрена интерпретация деловых качеств, которые не были названы в качестве первостепенных. Целью статьи стали анализ и обобщение понятия профессионально образование и результат социологических исследований по оценке надпрофессиональных компетенций обучающихся, основываясь на опыте ведущих отечественных и зарубежных учёных.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции («soft skills», «мягкие навыки»), интеллектуальный и творческий потенциал, профессиональное образование, профессиональное развитие, лидерство, деловые качества, эмоциональный интеллект, стратегическое мышление.

Abstract

The growing competition in the labor market, high demands on the level of training of students by employers — all this is due to the dynamics of economic processes not only in our country, but also in the world as a whole. The article deals with the problem of the formation of supra-professional competencies in the conditions of professional training of a student. The influence of "soft skills" on professional formation and professional realization. The content analysis of the relevance of the

possession of "soft skills" by future specialists was carried out in order to have a more holistic understanding of the situation in the Russian economy and to develop strategic decisions in the educational policy of educational institutions in the future. The article analyzes the research conducted in the field of higher education at different levels: international, Russian, local. The methodological basis of the study is the analysis of the assessment of supra—professional competencies in Russian educational organizations, which was organized by the Presidential Platform of the ANO "Russia - the land of opportunities". The interpretation of the results of research on the assessment and development of supra-professional competencies by students in groups participating in the project is studied. The interpretation of business qualities that were not named as paramount is selectively considered. The purpose of the article is to analyze and generalize the concept of vocational education and the result of sociological research on the assessment of students' supra-professional competencies, based on the experience of leading domestic and foreign scientists.

Keywords: soft skills, supra-professional competencies, intellectual and creative potential, professional education, professional development, leadership, emotional intelligence, strategic thinking.

В современных условиях требования к молодому специалисту предъявлены достаточно высокие как к профессиональным компетенциям, так и тем, что обеспечивают высокий потенциал в профессиональной сфере, в данном случае речь идет о надпрофессиональных компетенциях. Умение планировать, обладание стратегическим мышлением и эмоциональным интеллектом, ориентирование на долгосрочное партнерство — эти качества являются гарантией успешного карьерного роста и высокой востребованности в компаниях среднего и крупного бизнеса, государственных бюджетных учреждений. Студент, который смог приобрести надпрофессиональные компетенции («soft skills») во время обучения, становится более привлекательным кандидатом для работодателя. Всё чаще поднимается проблема реализации интеллектуального и творческого потенциала обучающегося на этапе обучения, в том числе и с целью освоения им надпрофессиональных компетенций.

I. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

В современных условиях существует проблема, связанная с подготовкой кадров для всех профессиональных сфер. Помимо «кадрового голода» в IT-сфере, существует острая потребность в высококвалифицированных специалистах в других отраслях экономики: сельское хозяйство, добывающая промышленность, металлургия, химическое производство, наука и образование [14]. Одним из путей решения данной проблемы является формирование надпрофессиональных компетенций студентов на этапе обучения, что представляет собой дополнительный ресурс в процессе профессиональной подготовки студента. Под надпрофессиональными компетенциями понимаются универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и/или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха [10, с.7].

Л.К. Раицкая и Е.В. Тихонова определяют надпрофессиональные компетенции («soft skills») как «совокупность непрофессиональных навыков, качеств и атрибутов личности, востребованных на рынке труда для эффективной реализации профессиональных компетенций» [11, с.352]. Авторы Л.К. Раицкая и Е.В. Тихонова отмечают, что научное сообщество стран-членов ОЭСР в течение последних 20 лет регулярно публикуют исследования и монографии по проблематике «soft skills». Авторы обращают внимание на то, что данные исследования в основе являются междисциплинарными: экономика, менеджмент, образование, психология, социология, философия. Однако часть исследований посвящены отдельным профессиям и надпрофессиональным навыкам лишь в отдельных областях.

Для наглядности, Л.К. Раицкая и Е.В. Тихонова предлагают анализ данных, полученных в международной базе Scopus по поисковому запросу «soft skills» (использование

словосочетания в названиях и ключевых словах) в 1995 г. было 25 проиндексированных публикаций, в 2000 г. — 50, в 2005 г. — 113, в 2010 г. — 255, в 2015 г. — 289, а последние годы (с учетом сроков индексации последний «полный» год по статистике на сегодня это 2017 г.): 2016 г. — 406, 2017 г. — 418. Всего авторами исследования проиндексировано в Scopus подобных 4116 публикаций. Множество подходов к пониманию, а, следовательно, определению понятия, разная таксономия классификаций делают концепцию «soft skills» и сопряженную проблематику актуальной и востребованной. Авторы напоминают, что терминологически в России наряду с английским термином «soft skills» на латинице (Короткая, Попова, 2016; Петров, Махароблидзе, 2017) используется несколько параллельных русских синонимов. Чаще других встречаются «гибкие навыки» (Яркова, Черкасова, 2016) и «мягкие навыки» (Жадько, Безруких, 2011) [11, с.352-354].

Внедрение в российское высшее образование технологий по формированию надпрофессиональных компетенций идет с трудом, по причине того, что образовательные концепции, которые были разработаны в последние 30 лет подразумевают системный подход, а овладение навыками надпрофессиональных компетенций всего лишь один из аспектов российских образовательных концепции. Нужно комплексное изучение вопроса, которое в результате внедрения улучшит качество образования, а не сфокусирует внимание участников только создании условий для приобретения данных компетенций. Тем не менее, например, по мнению Э.Ф. Зеера, «в условиях рыночной экономики оказались востребованы работники высокой квалификации, профессионально мобильные, конкурентоспособные» [2, с.6].

Таким образом, высококвалифицированные кадры актуализируют принципы профотбора, критерии профпригодности и оценки и аттестации кадров. Возникает потребность в прогнозе профессионального роста, повышения квалификации и переквалификации работников.

С точки зрения Э.Ф. Зеера, «профессиональное образование - 1) научно обоснованный организованный процесс и результат профессионального становления и развития личности человека и овладения им определенными видами профессиональной деятельности [3, с.14]. 2) стадия профессионального становления, начинающаяся с поступления в профессиональное учебное заведение» [4, с.80].

Профессиональное образование связано с реализацией основных образовательных программ высшего профессионального образования в соответствии с требованиями ФГОС. Данные образовательные программы создаются с учетом уровня и направленности, они включают в себя базисный учебный план и (или) примерные программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей). Главной целью в реализации ФГОС ВПО является формирование знаний и компетенций по дисциплинам у студента, что можно расценивать как интегрирующий элемент в «модели» выпускника.

Кроме того, Э.Ф. Зеер считает, что «учебная дисциплина должна быть изоморфна соответствующей отрасли науки и в то же время иметь отличительные особенности. К ним относятся прикладной характер учебного предмета, дидактическая обработка научного знания, построение содержания в соответствии с логикой учебно-профессиональной деятельности, учет возрастных психических возможностей обучающихся» [2, с.11]. Он также считает, что имеются существенные отличия в целях науки и учебного предмета: «целью науки является получение объективно нового знания, раскрытие закономерностей, механизмов психических явлений. Цель учебного предмета — усвоение систематизированных, дидактически обработанных научных знаний, формирование научно и профессионально ориентированных умений, развитие учебно- профессионального интеллекта и гуманистическое воспитание личности» [2, с.12].

Следовательно, можно утверждать, что с момента начала обучения студента происходит его профессиональное становление, при котором качество обучения и воспитания будущего специалиста будут напрямую коррелировать с результатами обучения, творческой, учебно-научной деятельности обучающегося. Таким образом, применение знаний, полученных в процессе обучения в высшем учебном заведении по программам

профессиональной подготовки, а также освоение необходимых профессиональных и надпрофессиональных компетенций, в целях успешной профессиональной деятельности и карьерного роста, возможно при тесном взаимодействии с потенциальными работодателями, саморегуляции профессиональной деятельности и оценке профессионального роста.

Современное образование насыщено вариативностью, модульностью, цикличностью. Создано достаточное количество площадок для демонстрации профессиональных и надпрофессиональных компетенций студентов: всероссийский студенческий форум «SOFT SKILLS», чемпионат по триатлону лидерских компетенций «Soft Skills 2035», Студенческой олимпиаде «SOFT SKILLS – навыки XXI века» (Уфимский государственный нефтяной технический университет), «Future Skills Team Challenge» (Национальный Межвузовский чемпионат «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)») и мн. др. Необходимо отметить, что в последнее время действительно активно исследуются вопросы построения карьеры и профессионального развития. Однако системный подход, который применяется в данной сфере, имеет признаки манифестации и декларативности.

Интересный подход к оценке надпрофессиональных навыков («Soft Skills») демонстрируют зарубежные ученые. Например, Zehr, M.A. отмечает, что переход от индустриальной экономики к информационному обществу и офисной экономике означает, что на многих рабочих местах теперь делается упор на честность, коммуникацию и гибкость [17, с.7].

Ahmed F., Capretz L.F., Campbell P., ученые из Объединенных Арабских Эмиратов и Канады, в своей работе «Оценка спроса «мягких навыков при разработке программного обеспечения» обращают внимание на то, что, в последнее время в сфере ИТ работодатели фокусируют внимание «на мягких навыках» соискателей, поскольку считают их (навыки) важным фактором эффективности работы команды и распределения соответствующих ролей между членами команды [18, с.44-49].

Nagler С. утверждает, что амбиции людей, их личностные качества, внутренние склонности являются основой надпрофессиональных компетенций. По его подсчету свободное владение «мягкими навыками» обеспечивают комфортную профессиональную адаптацию и 80% успеха в профессиональной деятельности [19].

James, R. F., & James, M. L, выступая с докладом «Обучение карьере и техническим навыкам в «мини» мире бизнеса» на форуме «Национальной ассоциации бизнес-образования», обозначили, что исторически технические навыки, также известных как «hard skills», были единственными навыками, необходимыми для карьерного роста. На сегодняшний день, чтобы занимать рабочее место технических навыков недостаточно. На первое место выходит форма организации и правильный подбор, и сокращение должностей на предприятии [20, с.39-41]. Английский ученый, профессор образования Wellington, J. К. заявляет, что в то время, как технические навыки являются частью многих превосходных образовательных программ, «мягким навыкам» необходимо уделять дополнительное внимание в университетских программах, чтобы студенты осознали важность «мягких навыков» на ранних этапах своих академических программ, прежде чем они начнут деловую карьеру [22.с.628].

В настоящий момент можно утверждать, что проведенные многолетние исследования подтверждают важность «мягких навыков» в профессиональной деятельности: (Klaus, 2010; Maes, Weldy, & Icenogel, 1997; Mitchell et al., 2010; Nealy, 2005; Smith, 2007) [23, с.453-465].

Профессиональное развитие и надпрофессиональные компетенции оказались в центре внимания отечественных учёных с целью поиска новых образовательных возможностей. Российские ученые, такие как Митина Л.М., В.А. Козырев, А.П. Тряпицына, Н.Ф. Радионова и др оценивают образовательный процесс как основу будущего профессионального роста, поскольку овладение базовыми знаниями и специальными компетенциями способен решать стратегические задачи в профессиональной деятельности и проориентирован на самостоятельное образование.

Согласно мнению Митиной Л.М., «профессиональное развитие понимается и как рост, становление, интеграция и реализация в профессиональном труде профессионально значимых

личностных качеств (интегральных характеристик), профессиональных знаний и умений, но, главное – как активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии» [5, с.11].

По мнению В.А. Козырева, А.П. Тряпицыной, Н.Ф. Радионовой базовые компетентности (профессиональные) отражают специфику определенной профессиональной деятельности (педагогической, медицинской, инженерной и т.д.). Для профессиональной педагогической деятельности базовыми являются компетентности, необходимые для «построения» профессиональной деятельности в контексте требований к системе образования на определенном этапе развития общества. Кроме того, они выделяют специальные компетентности, которые отражают специфику конкретной предметной или надпредметной сферы профессиональной деятельности. Специальные компетентности можно рассматривать как реализацию базовых компетентностей в области учебного предмета, конкретной области профессиональной деятельности [6, с.46-49].

Таким образом, профессиональную компетентность можно отнести не только к базисным критериям оценки качества образования, но и расценивать как интегральную характеристику профессионала, способного решать профессиональные трудности и задачи.

Следовательно, и в России, и за рубежом требования к профессиональному стандарту определяют наличие высокого профессионализма, который складывается из интегративной целостности знания и высокого уровня социальной культуры специалистов. Надпрофессиональные компетенции в этом случае представлены когнитивным, праксиологическим и аксиологическим компонентами, позволяющими в будущем студенту действовать самостоятельно, менять стратегию поведения и максимально адаптироваться к новым условиям.

II. АНАЛИЗ МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РОССИЙСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Пилотный проект оценки надпрофессиональных компетенций в высших учебных заведениях Российской Федерации был запущен осенью 2021 г. Он был запущен с целью уменьшения несоответствия между требованиями рынка труда и квалификационными возможностями студента, а также удовлетворения взаимные ожиданий работодателя и молодого специалиста Президентская платформа АНО «Россия — страна возможностей» во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 30.04.2021 № Пр-716 «Перечень поручений по итогам заседания Наблюдательного совета АНО «Россия — страна возможностей» запустила реализацию проекта по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций у студентов учебных заведений высшего образования [15].

Проект призван решить наиболее актуальные стратегические задачи образовательной политики, среди которых:

1. Анализ профиля надпрофессиональных компетенций выпускника вуза, максимально адаптированного к потребностям современного рынка труда. Для этого было проведено исследование, по результатам которого были отобраны базовые компетенции для первичной оценки и развития на базе высших образовательных учреждений.

2. Разработка и внедрение методик по оценке базовых компетенций студентов на базе образовательных учреждений высшего образования.

3. Проведение оценки уровня надпрофессиональных компетенций студентов образовательных учреждений для следующих целей:

- предоставления индивидуальных отчетов и формирования траекторий развития надпрофессиональных компетенций;

- формирование массива данных для исследования состояния системы высшего образования Российской Федерации в части развития надпрофессиональных компетенций в процессе подготовки студентов [7, с.53-62].

По мнению авторов статьи (Комиссаров А.Г., Степашкина Е.А., Соболева О.Б., Гужеля Д.Ю., Селезнев П.С.) актуальность проекта вызвана необходимостью сформировать у студентов, выпускников и молодых специалистов представление об уровне их универсальных надпрофессиональных компетенций.

Таким образом, разработка и внедрение методологии оценивания выявила уровень потребности и владения надпрофессиональными компетенциями у участников в соответствии с базовым профилем специалиста.

Авторы проекта предлагали каждому участнику пройти тестирование, результаты автоматически отправлялись в личный кабинет. Кроме того, участникам направлялись отчеты, которые состояли из описания уровня владения компетенциями и рекомендациями по развитию с соответствующим списком литературы по надлежащей тематике. На пилотном этапе студентам было предложено четыре психометрические методики:

1. *Тест на анализ числовой информации*, который измеряет умение работать с количественной информацией, представленной в текстовой, графической и табличной формах. Формат заданий — множественный выбор с одним верным ответом.

2. *Тест на анализ вербальной информации*, который измеряет умение работать с текстовой информацией. Формат заданий — множественный выбор с одним верным ответом.

3. Опросник жизнестойкости, в основу которого положена модели выделяются четыре субкомпонента жизнестойкости, связанные с резильентным поведением человека, формирующие наиболее устойчивую и надежную рамку измерения резильентности:

— Восприятие себя (perception of self).

— Восприятие своего будущего (perception of future).

— Структурированность (structured style).

— Настойчивость (persistence).

4. Универсальный личностный опросник, в основе которого лежит модель «Большой пятерки» («Big Five»), включающая пять универсальных факторов согласно методике Р. Кеттелла: экстраверсия, доброжелательность, добросовестность, эмоциональная стабильность и культура.

Тем не менее, авторы-исследователи (Комиссаров А.Г., Степашкина Е.А., Соболева О.Б., Гужеля Д.Ю., Селезнев П.С.) составляют универсальный личностный опросник, который оценивает проявление семи личностных качеств:

1. Коммуникация (стремление к общению и возможность вступать в контакт с разными людьми).

2. Комплексное мышление (склонность к генерации новых идей и обсуждению концептуальных вопросов).

3. Работа в команде (склонность помогать другим людям в решении их проблем).

4. Организованность (склонность погружаться в детали работы и следовать заданным срокам).

5. Тревожность (склонность к тревожным переживаниям и способность отключаться от имеющихся трудностей в работе).

6. Ориентация на достижения (стремление к амбициозным целям и достижению превосходства и первых позиций).

7. Следование правилам (склонность соблюдать правила, следовать инструкциям и процедурам).

Авторы отмечают, что универсальный конструктор компетенций АНО «Россия — страна возможностей» был сформирован в 2020 г. на основе исследования компетенций компаний Deloitte, McKinsey, The Clemmer Group, Project Management Institute и работ английских исследователей Курца и Бэртрама (SHL UK). Методики были адаптированы под потребности и задачи проекта с целью универсальных надпрофессиональных компетенций [7, с.53-62].

Таким образом, исследование позволило оценить надпрофессиональные компетенции, которые отвечают за анализ информации, партнерство, ориентацию на результат, следование

правилам, стрессоустойчивость, планирование. Перечисленные компетенции согласно предлагаемой систематизации А.В. Пеша, входят в пять ключевых кластеров, таких как: социальные, когнитивные, коммуникативные, цифровые и самоконтроль [8, с.117-120].

III. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Исследования по выявлению уровня надпрофессиональных компетенций студентов проводятся в нашей стране с определенной периодичностью как масштабно, так и локально, на уровне высшего учебного заведения.

Международная компания The Boston Consulting Group (BCG) в 2017 г. провела масштабное исследование «Россия 2025: от кадров к талантам». Репрезентативная выборка была проведена на основе отзывов респондентов из более чем 280 крупных и средних российских и международных компаний, работающих в России во всех ключевых отраслях и являющихся работодателями в общей сложности 3,5 млн чел. Результаты исследования удостоверяют, что «в производстве человеческого капитала принципиальным становится акцент на «мягкие» навыки: на широту взгляда, способность вести дискуссию, разнообразная презентация результата, работать в команде, межличностные и межкультурные компетенции, эмоциональный интеллект, цифровые навыки и др. Согласно изменяющимся условиям в современном мире необходимо пересмотреть кадровую политику, способствовать формированию среды по развитию и процветанию талантливых специалистов. Авторы исследования замечают, что страны-лидеры давно отказались от привычной «загрузки знаний», сфокусировали свое внимание на трансформации образовательных систем по формированию когнитивных навыков. В ходе исследования большинство опрошенных руководителей отметили ряд критических личностных качеств и особенностей «среднего российского сотрудника»: дефицит инициативности, ориентация на процесс, а не на результат, низкая адаптивность, отсутствие критического мышления [16].

Результаты теоретического и эмпирического анализа, отражающие степень влияния надпрофессиональных компетенций на становления специалиста, представила А.В. Пеша, они были получены на основе обзора исследований и опроса 146 работодателей Урала. По мнению автора наиболее востребованной надпрофессиональной компетенцией является компетенция социального взаимодействия. А.В. Пеша интерпретирует этот факт как отсутствием навыка умения конструктивно обмениваться мыслями, поддерживать положительное эмоциональное состояние других людей. Однако, как отмечает автор исследования, работодатели выразили невысокую заинтересованность владения такими компетенциями, как моделирование и программирование [8, с. 114-122].

Кафедрой социологии Ивановского государственного энергетического университета в 2012 г. было проведено исследование среди студентов I, III, V курсов. Общее число респондентов составило 527 чел. Успешность в профессии у обучающихся ассоциируется с работоспособностью, отмечен приоритет высоко уровня теоретических знаний над практическими навыками. Анкетированные, среди личных качеств, отметили коммуникабельность, дисциплинированность, нацеленность на результат, умение работать в команде [8, с. 109-111].

Таким образом, на сегодняшний день существует не устранённое образовательной системой рассогласование в требованиях к студенту выпускнику и молодому специалисту. Потребность для классификации надпрофессиональных компетенций, их трактование, поиск критериев оптимального содержания по-прежнему является актуальным профессионально-педагогическим направлением, а также подчеркивает значимость научного поиска и необходимость подготовки специалиста нового типа.

Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и

молодых специалистов в 2021 г., провели Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля. Авторы информируют, что в исследовании приняли участие 2656 респондентов из 19 высших учебных заведений: 130 представителей системы высшего образования — проректоров и преподавателей университетов, 780 представителей работодателей (HR-специалисты и управленцы), 1746 студентов [10, с. 6]. География исследования обширна: от востока до запада и от севера до юга границ нашего государства.

Респондентам предложили распределить каждую компетенцию из конструктора компетенций АНО «Россия — страна возможностей» (см. Приложение 1) по степени важности. Описания компетенций были представлены респондентам в ходе исследования:

- **партнерство/сотрудничество** — отражает важность совместной работы в группах студентов, взаимовыручку;
- **анализ информации и выработка решений** — отражает необходимость изучения большого объема информации, умение работать с научными источниками;
- **коммуникативная грамотность** — отражает умение налаживать контакты, договариваться, выстраивать здоровую рабочую коммуникацию в группе и с преподавателями;
- **стрессоустойчивость** — является необходимой в условиях большой нагрузки, сессий, дедлайнов;
- **планирование и организация** — необходимы для успешной организации учебного процесса и подготовки к занятиям, контрольным и экзаменам;
- **саморазвитие и лидерство** — отражают стремление студентов к увеличению своих знаний и умений, расширению своих возможностей по реализации потенциала, стремлению проявить себя [10, с. 10].

Оценка сводного рейтинга среди трёх групп респондентов, проводимая авторами исследования, определила топовые компетенции: партнерство/сотрудничество; анализ информации и выработка решений; коммуникативная грамотность; планирование и организация; саморазвитие.

Группа исследователей отмечает, что помимо перечисленных надпрофессиональных компетенций, в рамках проекта «Центры компетенций», были включены дополнительные компетенции, отражающие мнение работодателей и преподавателей: «ориентация на результат», «клиентоориентированность», «следование правилам и процедурам». Замыкают перечень деловых качеств «лидерство» и «эмоциональный интеллект». Авторы обращают внимание на то, что «эмоциональный интеллект» не вошел в топ-7 компетенций ни у одной группы респондентов, заняв 10-е место в рейтинге работодателей. Более того, компетенция «лидерство» включена в перечень в результате опроса студентов и преподавателей [10, с. 14]. (см. Приложение 2).

Таким образом, анализируя результаты можно утверждать несмотря на то, что ВУЗы занимаясь профессиональной подготовкой студентов по основным образовательным программам высшего профессионального образования, на сегодняшний день не формируют в должной степени надпрофессиональные компетенции, которые удовлетворяли бы потребности работодателей и позволили бы молодому специалисту в дальнейшем быстро адаптироваться и вести успешную профессиональную деятельность.

Однако, представления о важности критических надпрофессиональных компетенциях в своей основе не совпадают среди всех групп респондентов. Тем не менее, неправильно выстроенные требования к реализации образовательных программ, подмены понятий в процессе формирования УУД деструктивно влияет на общую систему профессиональной подготовки студента. Впоследствии эти факторы способствуют временному или необратимому регрессу на этапе профессиональной адаптации, увеличивая стресс и снижая мотивацию, отвечающую за профессиональное становление специалиста.

Группа авторов исследования считает, что работодателям и университетам стоит уделить особое внимание эмоциональному состоянию молодых сотрудников, которые испытывают затруднения с адаптацией в новой для себя реальности и в ситуациях

повышенной нагрузки. Кроме того, в качестве причин авторский коллектив называет «Пандемию 2020-2021 года», переход на дистанционный формат, частые изменения в процессе обучения, страх отказа работодателями в приеме на работу, боязнь не справиться с рабочими задачами, отсутствие рабочего опыта также являются стрессовыми факторами [10, с. 17].

Таким образом, высокая потребность студентов владения «стрессоустойчивостью» является актуальной, поскольку отвечает за «адаптивность\гибкость». Решение данной проблемы возможно при наличии тесного взаимодействия с работодателями и реализацией программ наставничества, сетевого партнерства, создания условий для приобретения практических навыков через трудоустройство.

Несоответствие представлений студентов и работодателей компетенции «лидерство», создает ложное представление о профессиональной реализации у всех участников. Тем не менее, запрос на формирование делового качества «лидерство» в процессе обучения высок, по мнению студентов и преподавателей ВУЗов. Авторы полагают, что данная компетенция приоритетна только тогда, когда сотрудник переходит на руководящую позицию. Специалисту в начале трудового пути намного важнее брать ответственность в первую очередь за себя (компетенция «ориентация на результат»), чем за других людей (за что и отвечает компетенция «лидерство») [10, с. 17-18].

Тем не менее, ряд ученых исследователей, представителей крупного бизнеса определяют «лидерство» в первые три позиции деловых качеств.

Wellington, J. K. и Robles, M. M в своих исследованиях показывают, что европейские работодатели заинтересованы в проявлении лидерских качеств молодыми специалистами. По их мнению, такие сотрудники создают хорошую конкурентную среду в компании, повышая качество работы и результативность [22, с. 453-465]. Такого же мнения придерживается Даниел Гоулман, поскольку данное деловое качество позволяет успешнее самовыражаться в профессиональной среде и строить карьеру, повышает уровень самомотивации [1, с. 20]. Среди отечественных авторов исследований существуют единодушное мнение, что надпрофессиональные компетенции являются процессом динамического преобразования личности. Личные свойства человека обуславливают мотивированное преобразование, способствует духовному и культурному росту. Так, Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М., опираясь на исследования разных авторов, считают, что soft skills - это коммуникативные и управленческие таланты, среди которых умение лидировать находится на первом месте, поскольку лидерство подразумевает умение решать конфликтные ситуации и ораторское искусство - в общем, те качества и навыки, которые можно было бы назвать общечеловеческими [13]. Чуланова О.Л. считает, что надпрофессиональные компетенции способствуют умению доносить идеи, что позволяет быть человеку хорошим коммуникатором и лидером [12, с. 24].

В итоге, важно отметить наблюдается дисбаланс потребностей в части универсальных деловых качеств, отвечающих за «управление взаимодействием» у участников исследования. Студенты, начиная со школы, находятся под педагогическим воздействием в процессе воспитания и развития лидерских качеств, позволяющих выявить наиболее уверенных, деятельностных студентов\молодых специалистов, планирующих на ранних этапах профессиональный и карьерный рост. Факт низкой потребности компетенции «лидерство» вносит дезориентацию в будущем в процесс воспитания. Авторы предлагают решать эту проблему, сделав упор на развитии личной ответственности, личном достижении студента [10, с. 17]. Тем не менее, «лидерство» оказывает влияние на рост уровня таких компетенций как: «оказание влияния», «стрессоустойчивость», «ориентация на результат», «коммуникативная грамотность». Важно отметить, что компетенция «эмоциональный интеллект» по результатам опроса заняла невысокие позиции и не оказалась в первых семи топовых позиций. Однако данная компетенция напрямую коррелирует с «лидерством», «коммуникативной грамотностью», «наставничеством» и является ключевой.

Степашкина Е.А., Суходоев А.К., Гужеля Д.Ю. считают, что компетенции «оказание влияния» и «стратегическое мышление» переоценены студентами и преподавателями по сравнению с мнением работодателей. Ученые поясняют, что причины данного факта, кроются в несвоевременности реализации этих компетенций для начинающих специалистов, поскольку работодатель заинтересован в ответственном и исполнительном специалисте, но не исключает его карьерный рост в будущем. Следовательно, для начинающего специалиста «оказание влияния» и «стратегическое мышление» не являются первостепенными компетенциями [10, с. 18-19].

Таким образом, анализируя требования к специалистам крупных компаний и иностранные исследования надпрофессиональных компетенций, становится очевидным то, что «стратегическое мышление» является ключевой компетенцией в блоке «управление задачами». Высокий уровень данной компетенции отвечает за качество «анализа решения и выработки решения», «планирование и организация», «следование процедурам». Сформированные в учебных заведениях навыки стратегического мышления способствуют в профессиональной деятельности снижению уровня стресса, повышению адаптации, инновационности, саморазвитию и высокому качеству результатов. Таким образом, компетенции, отвечающие за энергию, находятся взаимосвязи с «управлениями задачами» и «управлением взаимодействием». Стоит отметить, что в анализе исследования нет интерпретации по вопросу выбора компетенций, находящихся в блоке «Ценности».

В последние несколько лет надпрофессиональным компетенциям уделяется особое внимание, поскольку «мягкие навыки» имеют важное значение для продуктивной работы в современных условиях профессиональной деятельности «Мягкие навыки» - одна из форм профессионализации, которая с момента выбора и принятия будущей профессии способствует становлению специалиста, влияет на его профессиональный уровень, а также влияет на развитие личности, в рамках которого разрешается специфический комплекс противоречий, присущий социализации личности в целом, так считает Ю.П. Поваренков.²³ Как считают Lippman L.H., Ryberg R., Carney R., Kristin A., комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью» [21, с. 11].

Проводимые исследования имеют стратегическое значение в определении образовательной политики ВУЗа. Гибкость образовательной системы способствует более качественной профессиональной подготовке студентов и их дальнейшему профессиональному росту. Конструктивное взаимодействие на уровне «ВУЗ — работодатель» позволит соблюсти взаимные интересы участников процесса в части профессиональной подготовки и формировании «мягких навыков» у студентов, повышая их конкурентоспособность на рынке труда.

Таким образом, в целях повышения эффективности обучения при разработке и коррекции образовательных программ высшего профессионального образования и планировании воспитательного процесса необходимо по итогам исследований потребностей надпрофессиональных компетенций студентов проводить работу по части согласования значимости ключевых параметров надпрофессиональных компетенций между работниками ВУЗов и работодателями. Такой контакт будет способствовать успешному формированию траекторий ключевых компетенций и их внедрения в образовательный процесс. Тесное взаимодействие с потенциальными работодателями по вопросам организации проектно-исследовательской деятельности студентов увеличит уровень теоретических знаний и практических навыков, а также выработает необходимые надпрофессиональные компетенции, повысив собственную эффективность. Проблемно-ориентированный метод позволит студенту эффективно продвигать себя и индивидуальной траектории профстановления. Вопросы высокопрофессиональной подготовки студентов не теряют своей актуальности, поскольку являются потребностью социокультурных, информационных и экономических сфер общества.

Список использованной литературы:

1. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; пер. с англ. - 3- изд. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 –301 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Зеер Э.Ф., Намятова И.М., Панова Ж.А. Практикум по психологии профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2001- 14с.
4. Зеер Э.Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования. Екатеринбург, 2000- 80 с.
5. Митина Л.М. Профессиональная эволюция и карьерный рост современного человека: системный личностно-развивающий подход\ Личность профессионала : развитие, образование, здоровье : Сборник научных статей. Выпуск 5. Омск. Кельце. Пловдив. / Отв. ред. : Е. С. Асмаковец.– Омск : Издательский центр КАН, 2020. – 616 с.
6. Козырев В.А., Радионова Н.Ф., Тряпицына А.П. Подготовка специалиста в области образования: компетентностный подход. Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Номер: 9 (35) Год: 2006. Страницы: 46-49.
7. Комиссаров А. Г., Степашкина Е. А., Соболева О. Б., Гужеля Д. Ю., Селезнев П. С. Методология оценки надпрофессиональных компетенций в российских образовательных организациях. Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2022;12(6):53-62.
8. 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.
9. Мягков А. Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 102-109.
10. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е. А. Степашкина, А. К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 32 с.
11. Раицкая Л К., Тихонова Е.В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта // Вестн. РУДН. Сер. Психология и педагогика. 2018. № 3. С. 350–363.
12. Чуланова О.Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : моно графия / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 217 с.— (Научная мысль).
13. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017)\[Электронный ресурс]\URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> \ (дата обращения:23.03.2023).
14. Известия. Работодатели заявили о проблеме «кадрового голода» в своих отраслях\ [Электронный ресурс]/ URL: <https://iz.ru/1266062/2021-12-20/rabotodateli-zaiavili-o-probleme-kadrovogo-goloda-v-svoikh-otrasliakh> \ дата обращения 15.03.2023/Ведомости. Кадровый голод и локальная безработица: что ждет рынок труда в 2023 году. [Электронный ресурс]/ URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-kadrovii-golod-i-lokalnaya-bezrobotitsa> \ дата обращения 15.03.2023.
15. Перечень поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия — страна возможностей». URL:<http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/65481> \ (дата обращения: 15.03.2023).

16. Доклад BCG «Россия 2025: от кадров к талантам». – 2017. \ [Электронный ресурс]\URL: http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf \ (дата обращения:20.03.2023).
17. Zehr, M. A. (1998, February 18). New office economy putting greater demands on schools. *Education Week*, 17(23), 7.
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. [Электронный ресурс]\URL: <https://doi.org/10.1109/MITP.2012.7> \ (дата обращения:25.03.2023).
19. Nagler C. *Empirische Analyse Methoden zur Bewertung der Kompetenzen und Effektivitat der Arbeits im Vergleich*. 2011.
20. James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.
21. Lippman L.H., Ryberg R., Carney R., Kristin A. Workforce connections: key “soft skills”that foster youth workforce success: toward a consensus across fields.–Child Trends Publication, 2015. – 11 (56p.) [Электронный ресурс]\URL: <https://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/workforce-connections-soft-skills-small.pdf> \ (датат обращения:25.03.2023).
22. Wellington, J. K. (2005, August 1). The «soft skills» of success: Be it high tech, low tech, or no tech. *Vital Speeches of the Day*, 71, 628.; Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 628. \[Электронный ресурс]\URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400> \ (дата обращения:27.03.2023)628.
23. Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465. [Электронный ресурс]\URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400> \ (дата обращения:25.03.2023).



Рис. 1 / Fig 1. Универсальный конструктор компетенций / Universal competencies framework
 источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

¹ Комиссаров А. Г., Степашкина Е. А., Соболева О. Б., Гужеля Д. Ю., Селезнев П. С. Методология оценки надпрофессиональных компетенций в российских образовательных организациях. Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2022;12(6):53-62.

№ п/п	Компетенции	Место в рейтинге представителей работодателей	Место в рейтинге студентов	Место в рейтинге представителей вузов
1	Партнерство/сотрудничество	1	1	3
2	Клиентоориентированность	2	12	11
3	Ориентация на результат	3	11	4
4	Планирование и организация	4	5	2
5	Анализ информации и выработка решений	5	2	1
6	Коммуникативная грамотность	6	3	7
7	Саморазвитие	7	6	6
8	Следование правилам и процедурам	8	18	19
9	Стрессоустойчивость	9	4	10
10	Эмоциональный интеллект	10	13	12
11	Лидерство	11	7	5
12	Адаптивность/гибкость	12	14	13
13	Инновационность	13	16	14
14	Оказание влияния	14	8	9
15	Стратегическое мышление	15	9	8
16	Правовая грамотность	16	10	16
17	Цифровая грамотность	17	19	15
18	Наставничество	18	17	18
19	Финансовая грамотность	19	15	17

Рисунок 2. Сводный рейтинг среди всех трех групп респондентов.

² Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е. А. Степашкина, А. К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 14-15 с.