

DOI 10.22394/1818-4049-2020-92-3-185-192  
УДК 331.103.4

**А. Р. Мхеидзе**

## **Развитие надпрофессиональных компетенций как условие реализации карьерного потенциала молодых специалистов**

*Статья посвящена актуальному вопросу: процессу развития надпрофессиональных перспективных компетенций как неотъемлемой составляющей социально-личностной эффективности и карьерного развития молодых специалистов. В качестве аргументов, актуализирующих обозначенное направление, в статье приводится первичная социологическая информация - результаты опроса работодателей, проведенного автором (количество респондентов – 178 человек), международные статистические данные, а также результаты мировых исследований (World Economic Forum в The Future of Jobs Report 2018, Всемирный экономический форум, Гайдаровский форум и др.). На основании тщательного рассмотрения и обобщения представленных данных, результатов анкетирования, проведенного автором, а также сбора и анализа данных одного из самых крупных сайтов по поиску работы и сотрудников в мире («HeadHunter») о наиболее часто запрашиваемых надпрофессиональных компетенциях, автором сформирован топ-15 гибких навыков, на которые в большей степени ориентированы отечественные работодатели, даны их определения и структурно-содержательные компоненты. Представленный перечень надпрофессиональных компетенций, по мнению автора статьи, не является исчерпывающим: в условиях технического прогресса, динамично меняющейся бизнес-среды и с учетом постоянных изменений и перемен в обществе, мощных сдвигов на глобальном рынке, опирающемся на цифровые технологии, список актуальных компетенций может изменяться и дополняться. Автором разработана и предложена этапность развития гибких надпрофессиональных компетенций, позволяющая реализовать персонализированную образовательную траекторию, комплексный подход к развитию компетенций. Представленный алгоритм является универсальным и может быть использован как образовательными учреждениями, реализующими программы высшего и дополнительного образования, так и современными организациями в рамках адаптации и обучения персонала.*

**Ключевые слова:** *ассесмент-центр, гибкие навыки, карьера, надпрофессиональные компетенции, молодые специалисты.*

**Введение.** Успешная карьера, реализация всего накопленного в ходе обучения и профессиональной подготовки потенциала – сегодня одна из самых привлекательных целей для большинства выпускников высшей школы.

Современное представление о карьерном продвижении молодых специалистов существенно отличается от взглядов на карьеру, господствовавших в мировой и отечественной теории и практике кадрового

менеджмента еще несколько лет назад. На современном рынке труда всё большее значение приобретают универсальные работники, способные гибко и оперативно реагировать на новейшие тренды. Для карьерного продвижения в данных условиях современный специалист должен обладать как высокой системностью мышления, так и высоким уровнем активного творческого мышления.

На управление карьерным развити-

---

**Лия Ревазовна Мхеидзе** – канд. социол. наук, помощник проректора по управлению развитием инновационной среды, коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности и региональному взаимодействию, директор бизнес-школы ПГУ, Пятигорский государственный университет (357500, Россия, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Калинина, д. 9). E-mail: Mkheidze87@gmail.com

ем, безусловно, влияет и существенное повышение динамичности рынка труда [Kilinkarova, Efimova, 2015]. Если раньше достаточным являлось получить одну специальность (и этого хватало практически на всю профессиональную жизнь), то теперь требуется быстрое перепрофилирование вслед за постоянно возникающими новыми запросами рыночной экономики. Традиционные взгляды на карьеру теряют актуальность в результате действия как минимум двух взаимосвязанных макро-сил: глобализации и технологий [Хоффман и др., 2017. С. 16]. Увеличение масштабов и скорости нововведений влечет за собой появление новых специальностей, и за весь период активной профессиональной деятельности возможна неоднократная смена специализации, профессии, организаций-работодателей (и это норма, а не исключение). То есть на смену установок «образование на всю жизнь» и «одна жизнь – одна организация – одна профессия – одна карьера» пришли установка «образование через всю жизнь», идеи поливариантности и многовекторности карьеры.

Следствием означенных тенденций и трендов является рост сложностей в планировании и управлении карьерой в связи с наличием множества ситуативных моментов, действия фактора неопределенности, резко возросшей конкурентной борьбы.

**Результаты исследования.** Сегодня для достижения карьерного успеха про-

фессиональные компетенции молодых специалистов должны сочетаться с мобильностью, карьерной гибкостью и адаптивностью, готовностью «отдаваться работе».

У современных выпускников, молодых специалистов обозначенные обстоятельства актуализировали вопрос развития надпрофессиональных компетенций, под которыми мы понимаем комплекс неспециализированных, но, вместе с тем, важных при трудоустройстве «гибких» навыков, обеспечивающих быстрое включение в профессиональную деятельность, отвечающих за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являющимися сквозными, т. е. пронизывающими всю профессиональную деятельность вне зависимости от ее сферы<sup>1</sup>.

Обладание надпрофессиональными компетенциями позволяет молодым специалистам виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь [Kahneman D., 2020].

Данный факт подтверждают и результаты собственного исследования – опроса среди работодателей (количество респондентов – 178 чел.) малого и среднего бизнеса (рис. 1), большинство из которых на вопрос о первостепенных характеристиках, необходимых претенденту на успешное

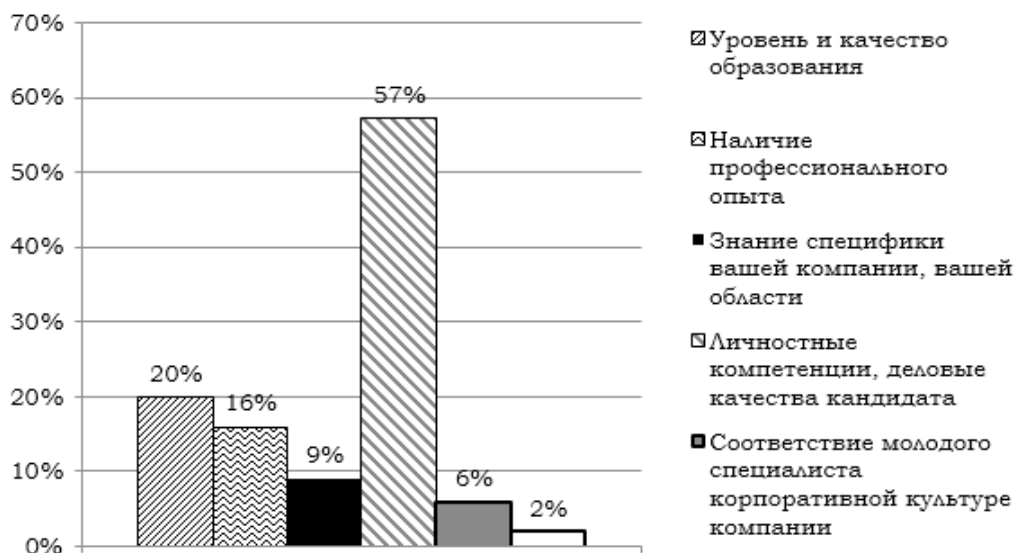


Рис. 1. Опрос работодателей малого и среднего бизнеса

<sup>1</sup> Lippman L., Ryberg R., Carney R., Moore K. "Workforce connections: Key soft skills that foster youth workforce success". *Child Trends*, 2015, available at: <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSOftSkills1.pdf> (accessed 12 December 2019).

трудоустройство в их компанию, выделили «личностные компетенции и деловые качества кандидата».

Указанное обстоятельство также находит свое подтверждение и во вторичных статистических данных, демонстрирующих взаимосвязь между степенью открытости, опытом, добросовестностью, развитым эмоциональным интеллектом, с одной стороны, и занятостью и зарплатой – с другой [Cubel and etc., 2016]. Качество выполняемой работы и социально-личностная эффективность – это неразрывно связанные между собой компоненты. Гибкие навыки, в отличие от профессиональных компетенций в традиционной интерпретации (рассматриваемых в этом дискурсе как «жестких», от англ. *hard skills*), не зависят от специфики конкретной деятельности, тесно связаны с личностными и социальными компетенциями.

Участники Всемирного экономического форума, Гайдаровского форума также акцентируют внимание на том, что трансформация образования в условиях технологической революции приводит к возрастанию потребности в гибких навыках<sup>2</sup>, а Ассоциация бизнес-образования США и Организация экономического сотрудничества и развития определяют гибкие навыки как критически важный фактор трудоустройства<sup>3</sup> в условиях современного рынка труда<sup>4</sup>.

Так, о каких конкретно качествах идет речь? Какие из них наиболее востребованы со стороны работодателей в России, и почему их считают первостепенными характеристиками, необходимыми претенденту на успешное трудоустройство?

Для ответа на данные вопросы необходимо определить перечень навыков, относящихся к надпрофессиональным компетенциям. Обратившись к мировым исследованиям, мы выяснили, что единого перечня гибких навыков не существует: каждая исследовательская группа выделяет свою классификацию. Однако наиболее полный перечень и категории были сформированы в рамках мирового исследования, в котором приняли участие мировые работодатели-драйверы различных отраслей, и было выделено 26 гибких навыков<sup>5</sup>.

На основании тщательного рассмотрения и обобщения компетенций, указанных в отчете<sup>6</sup>, результатов анкетирования работодателей малого и среднего бизнеса (количество респондентов – 178 человек), а также сбора и анализа данных одного из самых крупных сайтов по поиску работы и сотрудников в мире – «HeadHunter» о наиболее часто запрашиваемых надпрофессиональных компетенциях, нами сформирован топ-15 гибких навыков, на которые в большей степени ориентированы отечественные работодатели, даны их определения и структурно-

<sup>2</sup> Adler L. "The 15 crucial 'soft skills' the best leaders have in common". *World Economic Forum*, 2015, available at: <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/the-15-crucial-soft-skills-the-best-leaders-have-in-common> (accessed 18 November 2019); Баландина А. «На ГФ обсудили вызовы образовательных программ для подготовки лидеров цифрового мира». *Гайдаровский форум*, 2017, режим доступа: [https://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase\\_id=4621](https://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase_id=4621) (дата обращения: 27.12.2019). Суховейко О. (2017), «На Гайдаровском форуме обозначили направления развития управленческих кадров России в сфере государственной службы». *Гайдаровский форум*, 2017, режим доступа: [https://gaidarforum.ru/news/na-gaydarovskom-forume-oboznachili-napravleniya-razvitiya-upravlencheskikh-kadrov-rossii-v-sfere-gos-](https://gaidarforum.ru/news/na-gaydarovskom-forume-oboznachili-napravleniya-razvitiya-upravlencheskikh-kadrov-rossii-v-sfere-gosudarstvennoy-služby) (дата обращения: 11.12.2019).

<sup>3</sup> Васильев В. «Как определиться с профессией и не попасть впросак?», *Educational Media Project Newtonew*, 2017, режим доступа: <https://newtonew.com/opinion/kak-opredelitsya-s-professiej-i-nepopast-vprosak> (дата обращения: 18.11.2019).

<sup>4</sup> Бочарников О. «Soft skills: как эмоции, ценности и общение двигают общество вперед». *Educational Media Project Newtonew*, 2016, режим доступа: <https://newtonew.com/school/soft-skills-importance> (дата обращения: 27.11.2019); Мацюцкий С. «Наши люди способны придумывать новые бизнес-модели и технологии». *Harvard Business Review*, 2017, режим доступа: <https://web.archive.org/web/20170303051052/http://hbr-russia.ru/innovatsii/trendy/a18651/> (дата обращения: 12.11.2019). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, 2015, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264226159-en> (accessed 7 November 2019).

<sup>5</sup> *The Future of Jobs Report 2018*. *World Economic Forum. Insight Report*, 2018 available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (accessed 30 November 2019).

<sup>6</sup> *The Future of Jobs Report 2018*. *World Economic Forum. Insight Report*, 2018 available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (accessed 30 November 2019).

Таблица 1

**Топ-15 надпрофессиональных компетенций**

<b>Компетенция</b>	<b>Дефиниция</b>	<b>Структурно-содержательные компоненты</b>
организованность	способность к эффективному распределению сил и времени, расстановке приоритетов и контролю выполнения запланированного	- тайм-менеджмент - дисциплинированность - последовательность
коммуникативность	способность свободно владеть стратегическими и тактическими средствами коммуникативного поведения, обеспечивающими корректную и эффективную реализацию коммуникативного намерения	- вербальная коммуникация - невербальная коммуникация - сказительство (сторителлинг) - визуальная коммуникация - публичное выступление
эмоциональный интеллект	способность распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания свои собственные и других людей, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач	- эмоциональная осведомленность - управление своими эмоциями - управление эмоциями других людей - эмпатия - стрессоустойчивость
целеустремленность	способность к сознательной, последовательной, длительной, стабильной ориентированности с преодолением внутреннего и внешнего сопротивления на обусловленный результат, называемый целью	- целеполагание - настойчивость и упорство - самомотивация
ориентация на развитие	способность и стремление к перманентному обогащению своих знаний, умений и навыков	- самосовершенствование - самообучение - открытость новому
самопрезентация	способность демонстрации собственной личности с самой лучшей стороны с целью привлечения внимания, пробуждения интереса и создания благоприятного впечатления	- визуализация облика - коммуникативная механика - актерское мастерство
лидерство	способность оказывать социальное влияние на индивидуумов и группы, направляя их на достижение цели	- социальная уверенность - ориентация на развитие других - командность - ситуационное лидерство - управление талантами
руководство	способность сознательно воздействовать на объекты, процессы и их участников с целью придания определенной направленности и получения желаемых результатов	- функции менеджмента - делегирование - управление - обратная связь
адаптивность	способность к быстрой адаптации, приспособлению к новым условиям	- гибкость - мобильность - работа в режиме высокой неопределенности
поликультурность	способность доброжелательно относиться к различным национальностям в духе гуманного межнационального общения, понимание национального и культурного контекста других стран и специфики работы в них	- межкультурная интеракция - правовые основы толерантности - критическое осознание культуры
конструктивность	способность выделить важное и опустить несущественное, рациональное и целесообразное поведение	- объективность - аналитическое мышление - конструктивность поведения в конфликте
креативность	творческие способности, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления	- генерация идей - творческое воображение - оригинальность
инновационность	способность воспринимать, выделять, дорабатывать и внедрять новые и оригинальные идеи; способность на когнитивном и, если это необходимо, и поведенческом уровнях обеспечить реализацию креативных идей	- нелинейное мышление - функциональное мышление - абстрактное мышление - дивергентное мышление - открытость новому опыту
проектность	способность воспроизвести и реализовать в деятельности образ, возникший в процессе проблематизации цели проектирования, результатом которой становится решение какой-либо проблемы, представленное в виде его подробного описания (проекта)	- проектное мышление - исследовательское мышление - континуальное мышление - управление проектами
системное мышление	способность целостно воспринимать предметы и явления, учитывая их связи между собой, и выявлять закономерность в происходящих последовательностях	- обобщенное мышление - динамическое мышление - системно-причинное мышление - структурное мышление - оперативное мышление

Источник: составлено автором.



содержательные компоненты (табл. 1).

Представленный перечень надпрофессиональных компетенций не является исчерпывающим. В условиях технического прогресса, динамично меняющейся бизнес-среды и с учетом постоянных изменений и перемен в обществе, мощных сдвигов на глобальном рынке, опирающемся на цифровые технологии список актуальных компетенций может изменяться и дополняться [Kennedy G., 2012].

Достаточно серьезного внимания в аспекте рассматриваемой темы заслуживает вопрос, связанный со способами и технологиями развития компетенций молодых специалистов в современных организациях. По нашему мнению, главным условием развития гибких компетенций является постоянная работа над собой, а значит речь может идти исключительно о персонализированном развитии и формировании индивидуальной образовательной траектории. Классические образовательные технологии в этом случае будут малоэффективны.

Нами разработана этапность развития надпрофессиональных компетенций, которую можно использовать современным организациям в рамках реализации функций первичной профессиональной адаптации и обучения молодых специалистов. Представленный алгоритм позволяет реализовать персонализированное обучение и представляет собой следующую последовательность мероприятий (рис. 2).

На начальном этапе необходимо про-

вести входную диагностику на предмет определения уровня владения компетенциями молодого специалиста. Для увеличения уровня объективности оценки и валидности ее результатов рекомендуется использовать несколько методов оценки. Надпрофессиональные компетенции непросто измерять и отслеживать ввиду основательной гуманитарной составляющей, не поддающейся простым четким интерпретациям и метрикам [Sonmez J., 2015]. Однако на сегодняшний день существуют современные оценочные технологии, которые при одновременном использовании позволяют достичь объективности при оценивании данной категории компетенций [Weightman T., 2018].

В рамках оценки гибких навыков мы рекомендуем использовать технологию ассессмент-центр или центр-оценки (от англ. assessment center) – метод комплексной диагностики, основанный на использовании взаимодополняющих оценочных технологий, ориентированный на оценку реальных компетенций оцениваемых, их психологической и профессиональной специфики, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов. На сегодняшний день ассессмент-центр является одним из наиболее объективных и точных технологий оценки<sup>7</sup>.

Состав процедур ассессмент-центров может варьироваться. Чаще всего технология состоит из трёх основных блоков:

– психодиагностическое обследова-



Рис. 2. Этапность развития надпрофессиональных компетенций молодых специалистов

<sup>7</sup> This We Believe About Teaching the Soft Skills: Human Relations, Self-Management, and Workplace Enhancement Policy Statement 67. National Business Education Association, 2018, available at: [https://www.nbea.org/newsite/curriculum/policy/no\\_67.pdf](https://www.nbea.org/newsite/curriculum/policy/no_67.pdf) (accessed 15 November 2019).

ние с использованием психологического тестирования по компетенциям или их структурно-содержательным элементам;

- игротехнические технологии оценки (моделирующие упражнения);
- интервью-гайд по компетенциям.

Следующий этап предполагает проведение индивидуальной консультации на предмет определения карьерных интересов предпочтений молодых специалистов, с одной стороны, и интерпретации результатов проведенной оценки – с другой. На основании соотнесения полученной информации наставником рекомендуются обучающие модули по развитию тех компетенций, которые имеют принципиальное значение для молодого специалиста с точки зрения его карьерных интересов и предпочтений, уровень которых ниже среднего. Итогом проведения консультации должен стать индивидуальный план развития молодого специалиста, в соответствии с которым им будут посещаться те или иные обучающие модули.

Этап развития компетенций предполагает осуществление непосредственно обучающих мероприятий с использованием методов и приемов, направленных на развитие всех трех компонентов компетенций:

- когнитивного компонента компетенций – приемы мнемической деятельности, выполнение заданий, связанных с анализом и обобщением материала, конкретизацией выводов, обсуждение и разрешение проблемных ситуаций и др.;

- деятельностно-поведенческого компонента компетенций – кейс-стади, ролевые и деловые игры, бизнес-тренинги и др.;

- мотивационно-ценностного компонента компетенций – беседа, дискуссия, убеждение и разъяснение, приемы витагенного обучения, индивидуальные консультации и др.

Завершающий этап обучения – итоговая диагностика уровня сформированности компетенций – реализуется с использованием технологии ассесмент-центр, о которой мы ранее упоминали. Только в этом случае, цель оценки – не разработка индивидуальной образовательной траектории, а – оценка результативности проведенного обучения. С целью отслежива-

ния динамики развития компетенций имеет смысл проводить и промежуточное оценивание компетенций.

Следование предложенной этапности имеет ряд преимуществ:

1. Реализация персонализированной образовательной траектории с учетом индивидуальных особенностей слушателя и его карьерных ориентаций и предпочтений;

2. Возможность оперативного и гибкого реагирования на изменения посредством оценки промежуточных результатов обучения;

3. Использование комплексного подхода к оценке и развитию надпрофессиональных компетенций.

Предложенный алгоритм развития надпрофессиональных компетенций является универсальным и может быть использован как образовательными учреждениями, реализующими программы высшего и дополнительного образования, так и современными организациями в рамках адаптации и обучения молодых специалистов.

**Заключение.** Абсолютно для всех участвующих субъектов подобный подход представляется оправданным, целесообразным и перспективным, так как высшая школа в большей степени дает инструментарий, который сегодня очень быстро устаревает. Данный факт еще более актуализирует вопрос развития надпрофессиональных компетенций у молодых специалистов, которых необходимо научить «учиться», культивировать это как стиль жизни, научить их критическому, проектному и предпринимательскому мышлению, развить в них креативность, инновационность, стрессоустойчивость, гибкость [Higgins J., 2018]. И именно тогда организация «получит» полноценно-компетентного профессионала, который не только «знает, умеет, владеет», но и способен и готов эти знания, умения и навыки продемонстрировать, а эту задачу уже решают именно гибкие надпрофессиональные компетенции.

Безусловно, развитие надпрофессиональных компетенций – достаточно сложный процесс [12 soft skills 21 века, 2020], как для субъектов обучения – образовательных учреждений и организаций, так

и для самых слушателей: процесс самосовершенствования, как абсолютно любые позитивные изменения, требует времени, работы и упорства. Не бывает персональной эффективности без дисциплины, не бывает дисциплины без характера [Кови, 2020]. А для молодых специалистов, стремящихся максимально реализовать потенциал, заложенный в них природой, и по итогу превратить его в капитал, однозначно первостепенным условием построения «характера» является перманентный процесс саморазвития – оттачивания гибких надпрофессиональных компетенций. И только в этом случае в эпоху интеллектуального труда реально получить величайшие возможности и добиться успеха.

#### Список литературы:

1. Хоффман Рид, Касноча Бен Жизнь как стартап: строй карьеру по законам кремниевой долины / Пер. с англ. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2017.
2. Стивен Р. Кови Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности / Пер. с англ. – 13-е изд., доп. М.: Альпина Паблишер, 2019.
3. 12 soft skills 21 века. Коуч-книга для вдохновения и развития / сост. ООО «Смарт Ридинг». М.: Смарт Ридинг, 2020.
4. Cubel M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., Vidal-Fernandez, M. Do Personality Traits Affect Productivity? Evidence from the Laboratory // The Economic Journal, 2016, vol. 126, iss. 592, pp. 654–681.
5. Higgins, J. 10 Skills for Effective Business Communication: Practical Strategies from the World's Greatest Leaders. Tycho Press, 2018.
6. Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. Farrar, Straus & Giroux Inc., 2017.
7. Kennedy G. Everything is Negotiable: 4th Edition. Publisher: Cornerstone Digital, 2012.
8. Kilinkarova S.G., Efimova E.V. The role of higher education system in labour market regulation of a labour-abundant region. Asian Social Science, 2015, T.11, no 1, pp. 247–257.
9. Sonmez J. Soft Skills: The software developer's life manual/ Manning Publications, 2015.
10. Weightman, T. Assessment Centre Success: Your Ultimate Resource of Practice Exercises and Sample Questions to Help you Ace the Activities, Beat the Competition and Impress Employers. Kogan Page Publishers, 2018.

#### Библиографическое описание статьи

Мхеидзе Л. Р. Развитие надпрофессиональных компетенций как условие реализации карьерного потенциала молодых специалистов // Власть и управление на Востоке России. 2020. № 3 (92). С. 185–192. DOI 10.22394/1818-4049-2020-92-3-185-192

**Liya R. Mkheidze** – Candidate of Sociology, assistant vice-rector for the management development of innovative environment, commercialization of the results of intellectual activity and regional interaction, director of the PSU business school, the Pyatigorsk state university (9, Kalinin Str., Pyatigorsk, the Stavropol territory, 375500, Russia). *E-mail: Mkheidze87@gmail.com*

### Development of supra-professional competencies as a condition for realization of career potential of young specialists

*The article is devoted to an urgent issue, namely, the process of developing cross-professional competencies as an integral component of social and personal effectiveness and career development of young specialists. The article provides the primary sociological information – the results of a survey of employers conducted by the author (the number of respondents is 178 people), international statistics and the results of world studies (The World economic forum in the future of jobs report 2018, the World economic forum, the Gaidar Forum, etc.). Based on the thorough review and synthesis of the data presented, results*

*of the survey conducted by the author and the analysis of data from one of the largest job search sites and employees in the world - "Head Hunter" about the most frequently requested professional competencies, the author formed the top 15 flexible skills with definitions and structurally meaningful, to which domestic employers are more oriented. The presented list of cross-professional competencies, according to the author of the article, is not exhaustive: modern terms of technical progress, a rapidly changing business environment with the constant changes and changes in the society, powerful shifts in the global market, based on digital technology can affect the list of relevant competencies and it can be changed and supplemented. The author has developed and proposed the competency development algorithm, allowing realize a personalized educational trajectory, an integrated approach to the development of cross-professional competences. The presented algorithm can be used both by the educational institutions implementing higher and continuing education programs, and by the modern organizations in the context of adaptation and staff training.*

**Keywords:** *assessment center, flexible skills, career, cross-professional competencies.*

### References:

1. Hoffman R., Kasnocha B. Life as a startup: build a career according to the laws of silicon valley. Per. from English 3rd ed. Moscow: Alpina Publisher, 2017. (In Russian).
2. Stephen R. Covey The seven skills of highly effective people. Powerful tools for personal development. Per. from English – 13th ed., Add. Moscow: Alpina Publisher, 2019. (In Russian).
- 3.12 soft skills of the 21st century. Coach book for inspiration and development. M.: Smart Reading, 2020. (In Russian).
4. Cubel M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., Vidal-Fernandez, M. Do Personality Traits Affect Productivity? Evidence from the Laboratory // The Economic Journal, 2016, vol. 126, iss. 592, pp. 654–681. (In English).
5. Higgins, J. 10 Skills for Effective Business Communication: Practical Strategies from the World's Greatest Leaders. Tycho Press, 2018. (In English).
6. Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. Farrar, Straus & Giroux Inc., 2017. (In English).
7. Kennedy G. Everything is Negotiable: 4th Edition. Publisher: Cornerstone Digital, 2012. (In English).
8. Kilinkarova S. G., Efimova E. V. The role of higher education system in labour market regulation of a labour-abundant region. Asian Social Science, 2015, vol. 11, no 1, pp. 247–257. (In English).
9. Sonmez J. Soft Skills: The software developer's life manual. Manning Publications, 2015. (In English).
10. Weightman, T. Assessment Centre Success: Your Ultimate Resource of Practice Exercises and Sample Questions to Help you Ace the Activities, Beat the Competition and Impress Employers. Kogan Page Publishers, 2018. (In English).

### Reference to the article

Mkheidze L. R. Development of supra-professional competencies as a condition for realization of career potential of young specialists // Power and Administration in the East of Russia. 2020. No. 3 (92). Pp. 185–192. DOI 10.22394/1818-4049-2020-92-3-185-192