

## Личностные компетенции в профессиональной ориентации

Алиев Джомарт Фазылович<sup>1,2</sup>

Канд. экон. наук, PhD, академик  
ORCID: 0009-0009-0127-9414, e-mail: dfaliev0103@gmail.com

Левковская Наталья Александровна<sup>3</sup>

Преп. каф. психологии, конфликтологии и бихевиористики, руководитель проектов отдела стандартизации и поддержки проектной деятельности

ORCID: 0000-0001-9024-2828, e-mail: natalie-peregudova@mail.ru

<sup>1</sup>Российская академия художеств, г. Москва, Россия

<sup>2</sup>Академия военных наук, г. Москва, Россия

<sup>3</sup>Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия

### Аннотация

Рассматриваются термины и определения личностных качеств человека, которые сегодня, наравне со знаниями, умениями и навыками, трактуют понятие квалификации. Продемонстрированы отличия в определениях, используемых в нормативно-правовой базе, психологической и педагогической науке: универсальные, надпрофессиональные компетенции, мягкие навыки, или soft skills, профессионально важные качества, модели компетенций. Отмечается отсутствие консенсуса относительно применяемого в литературе и практике терминологического аппарата. В профессиональной ориентации (далее – профориентация) авторы предлагают использовать понятие «личностные компетенции», наиболее полно и точно определяющее то содержание личности человека, которое он демонстрирует и которое сравнивается с требованиями профессии к ней. Термин является наиболее близким охватывающим понятием с точки зрения как психологии, так и регулирования, а именно включает в себя личностные качества человека и их проявление – компетенции. Ставятся два вопроса: каков состав личностных компетенций, какие доступны методы и методики, позволяющие на приемлемом уровне оценить личностные компетенции человека и профессии. Показано, что модели компетенций схожи, но имеются различные подходы к определению их состава. Отмечается, что профориентация должна охватывать как минимум все основные профессии и использовать модели личностных компетенций, применимые для современного рынка труда. Предлагается использовать модель из 33 компетенций и Большой ориентационный тест, позволяющие наиболее эффективно решить задачу оценки человека и профессии для поиска наилучшего соответствия личности и выбираемой профессии.

### Ключевые слова

Модель компетенций, личностные компетенции, универсальные компетенции, надпрофессиональные компетенции, мягкие навыки, профессиональная ориентация, Большой ориентационный тест, соответствие человека и профессии

**Для цитирования:** Алиев Д.Ф., Левковская Н.А. Личностные компетенции в профессиональной ориентации // Вестник университета. 2025. № 7. С. 247–255.

© Алиев Д.Ф., Левковская Н.А., 2025.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## Personal competencies in career guidance

Dzhomart F. Aliev<sup>1,2</sup>

Cand. Sci. (Econ.), PhD, Academician  
ORCID: 0009-0009-0127-9414, e-mail: dfaliev0103@gmail.com

Natalia A. Levkovskaya<sup>3</sup>

Lecturer at the Psychology Conflictology, and Behavioristics Department, Project Manager  
at the Standardisation and Support of Project Activities Department  
ORCID: 0000-0001-9024-2828, e-mail: natalie-peregudova@mail.ru

<sup>1</sup>Russian Academy of Arts, Moscow, Russia

<sup>2</sup>Academy of Military Science, Moscow, Russia

<sup>3</sup>Russian State Social University, Moscow, Russia

### Abstract

The terms and definitions of personal qualities are considered, which today, along with knowledge, skills, and abilities, interpret the concept of qualification. The differences in the definitions used in the regulatory framework, psychological and pedagogical science are demonstrated: universal, supra-professional competencies, soft skills, professionally important qualities, competency models. There is a lack of consensus on the terminology used in the literature and practice. In career guidance, the authors propose to apply the concept of personal competencies that most fully and accurately defines the content of personality which a human demonstrates and which is compared with the requirements of the profession for it. The term is the closest encompassing concept from the point of view of both psychology and regulation, namely, it includes personal qualities and their manifestation – competencies. Two questions are raised: what is the composition of personal competencies, what methods and techniques are available that make it possible to assess the personal competencies of a human and profession at an acceptable level. It is shown that the competency models are similar, but there are different approaches to determining their composition. It is noted that career guidance should cover at least all major professions and use the models of personal competencies applicable for the modern labour market. We propose to use a model of 33 competencies and Big orientation test to most effectively solve the problem of evaluating a human and professions in order to find the best match between personality and the chosen profession.

### Keywords

Competence model, personal competencies, universal competencies, supra-professional competencies, soft skills, career guidance, Big orientation test, matching person and profession

**For citation:** Aliev D.F., Levkovskaya N.A. (2025) Personal competencies in career guidance. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 247–255.

## ВВЕДЕНИЕ

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» включает понятие компетенции в компонентный состав понятия образования в части их объема, сложности и квалификации как характеристику, определяющую подготовленность к выполнению конкретного вида профессиональной деятельности. Согласно федеральному закону образовательные программы высшего образования в части профессиональных компетенций разрабатываются на основе профессиональных стандартов при наличии таковых<sup>1</sup>. Отметим, что «при отсутствии профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, профессиональные компетенции определяются Организацией на основе анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники, иных источников»<sup>2</sup>.

Понятие компетенций, в частности, используется в целеполагании государственной программы развития образования в части увеличения доли выпускников со средним профессиональным образованием, «занятых по виду деятельности и полученным компетенциям». Программой также указывается на формирование единой базы цифровых компетентностных профилей молодых специалистов<sup>3</sup>.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд РФ) от 25 февраля 2022 г. № 82н об утверждении стандарта процесса государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан требует внесение в единую цифровую платформу данных о профессиональных компетенциях гражданина; определяет рамку сервиса «Самостоятельное тестирование» как выявление индивидуально-психологических особенностей, выбор профессии, выявление предрасположенности к определенной профессии, оценку компетенций. Согласно стандарту результатом предоставления государственной услуги является «направление гражданину заключения о предоставлении государственной услуги, включающего рекомендации, содержащие перечень видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям, возможные направления прохождения профессионального обучения и (или) получения профессионального образования, дополнительного профессионального образования, при осуществлении которых возможно достижение гражданином успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности; результаты тестирования (при наличии)»<sup>4</sup>.

Таким образом, компетенции определяют понятия «образование» и «квалификации», используются в целеполагании национальной безопасности страны на период до 2030 г., являются результатом оказания государственной услуги в центрах занятости Минтруда РФ. Вместе с тем в законодательстве отсутствует прямое определение данного понятия. Само понятие компетенции определяется на уровне методических рекомендаций, регулирующих трудовую сферу. Согласно Всероссийскому научно-исследовательскому институту труда Минтруда РФ «компетенция – комбинация знаний, умений, опыта, способность и готовность применять их для успешной профессиональной деятельности. Справочно. Компетенция как проявление квалификации в деятельности находит опосредованное отражение в профессиональных стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний и умений» [1, с. 4].

В свою очередь, в качестве планируемых результатов освоения образовательной программы федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС) определены следующие: для среднего профессионального образования – общие и профессиональные компетенции; для высшего –

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 08.04.2025).

<sup>2</sup> Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21.12.2020 г. № 5/40102-О «О подготовке основной профессиональной образовательной программы и определению профессиональных компетенций». Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/573722376?ysclid=meb8rfrowv961803402> (дата обращения: 08.04.2025).

<sup>3</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации „Развитие образования“» (с изменениями и дополнениями). Режим доступа: <https://base.garant.ru/71848426/?ysclid=meb8uxi81c180101100> (дата обращения: 08.04.2025).

<sup>4</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.02.2022 г. № 82н «Об утверждении Стандарта процесса осуществления полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования». Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403686818/?ysclid=meb8x2i8dk800029270> (дата обращения: 08.04.2025).

универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции [1]. Включение во ФГОС универсальных компетенций (для высшего образования) и общих (для среднего профессионального) определяет требования по формированию у обучающихся непредметных компетенций и личностных характеристик человека, также называемых мягкими навыками, или *soft skills*. При этом отмечается, что понятие универсальных компетенций остается достаточно размытым [2]. Вопрос компетентностного подхода в образовании и связанного понятийного аппарата является предметом отдельной дискуссии и не входит в рамки нашей статьи [3].

## ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОЕ ПОЛЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Российская компетентностная школа к настоящему времени методически проработана, однако до сих пор в научной литературе отсутствует консенсус относительно состава компетенций и психометрических методов их диагностики. В литературе представлены различные варианты использования компетентностного подхода: в ракурсах разных научных специальностей (педагогические, психологические, экономические) и частных решений для отдельных отраслей или предприятий, для основных или вспомогательных функций предприятий. Отмечается значительное многообразие подходов и возможных решений, в частности отсутствие методических инструментариев для построения модели компетенций крупных организаций [4].

Важность вопроса обуславливается тем, что, как мы показали ранее [5], работодатели при приеме на работу принимают решение на основании изучения мягких навыков и личностных качеств кандидатов, а работодатель всегда выигрывает от проведения их оценки [6]. Можно предположить, что наниматели используют те модели личностных компетенций или мягких навыков, которые в наибольшей степени соответствуют их требованиям в разрезе конкретных профессий или направлений деятельности. При этом речь идет об изучении личностных характеристик человека, лежащих в основе тех или иных мягких навыков или личностных компетенций. Сложность задачи обуславливается тем, что «психологи выявили много личностных характеристик, которые как будто подтверждают наличие у человека активности: это побуждения к действию, притязания, способности, намерения, направленность, интересы и т.д. Однако трудности психологов в изучении личности были до сих пор связаны с тем, что эти характеристики и черты личности изучались сами по себе, вне жизненного применения, часто в искусственных условиях или искусственными методами. Нельзя сказать, что эти методы не давали знания о личности. Однако реальным критерием активности личности (мотивов, желаний, намерений) является ее способность (или неспособность) реализовать эти устремления в действиях, в поступках, жизненном пути», – пишет К.А. Абульханова-Славская [7, с. 23].

Методики профориентационной работы исходят из необходимости определения наилучшего соответствия личностных характеристик человека и требований профессий. При этом близкие термины (способности, одаренность, качества, характеризующие возможности человека, профессиональные важные качества, профессиональные умения и пр.) в научной литературе используются по-разному. Е.П. Ильин отмечает наличие разночтений в толковании близких понятий, сложности в понимании идей отдельных авторов, отсутствие адекватного понятийного аппарата. Он подчеркивает, «что вопрос о качествах вообще и профессионально важных качествах в частности в учебниках по общей психологии и психологии труда просто обходится стороной. Примечательно и то, что в психологических словарях понятие „профессионально важные качества“ отсутствует» [8, с. 30]. Отметим: сегодня в психологической науке термины «компетенции», «личностные качества» и «профессионально важные качества» используются достаточно широко, а во многих научных работах они получили определения [3]. Вместе с тем научные споры о том, что именно включается в понятие «компетенции», имеют весьма высокую степень напряжения [9].

Выше было показано, что на законодательном уровне и в научно-методической работе используются различные, четко не взаимосвязанные между собой два множества понятий. Выбор профессии определяется личностными особенностями человека, а принцип типизации профессий и сопоставление с ними личностных особенностей человека легли в основу всех главных методик профессиональной ориентации (далее – профориентация) и профессионального отбора [8]. Авторы убеждены, что вопрос приведения в соответствие терминологического поля со временем будет разрешен. Однако научные, методические и практические задачи в области профориентации требуются решать сегодня, здесь и сейчас, следовательно, уже сейчас приходится выбирать подходящие термины и определения. На наш взгляд, понятие «личностные компетенции» в сложившейся ситуации наиболее полно и точно определяет то содержание личности человека,

которое он демонстрирует и которое сравнивается с требованиями профессии к ней. Термин является наиболее близким охватывающим понятием с точки зрения как психологии, так и регулирования, а именно включает в себя личностные качества человека и их проявление – компетенции.

Отметим, что речь идет в первую очередь о проявлениях личностных качествах, вопросы учета личностных особенностей человека, выражаемых его характером, не затрагиваются. Проблема профессионального отбора с учетом личностных особенностей в психологии рассматривалась с разных ракурсов, в том числе путем изучения лиц с различными типами акцентуации характера по К. Леонгарду и того, как они преуспевают в той или иной профессии [8]. Эти вопросы выходят за рамки статьи.

Следовательно, при решении задачи поиска наилучшего соответствия человека и профессии целесообразно использовать обобщающее понятие личностных компетенций, поглощающее такие понятия, как универсальные компетенции (регулирование) и профессионально важные качества (психологические специальности). Сделанное обобщение позволяет поставить два вопроса: каков состав личностных компетенций, какие сегодня доступны методы и методики, позволяющие на приемлемом для задачи профориентации уровне провести оценку личностных компетенций человека и профессии. Как будет показано далее, эти вопросы совершенно не новы [10], но они до сих пор не имеют однозначного общепризнанного решения. Очевидно и бесспорно, что определение степени соответствия компетенций человека и профессии проводится по одному составу компетенций. Далее по тексту для лаконичности при упоминании личностных компетенций мы будем иногда опускать первое слово.

## МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сложившиеся к настоящему времени подходы к профориентации основываются на предложенных разработчиками психологических типизаций профессий и личности, корни которых преимущественно восходят к середине XX в. Как мы отмечали ранее, используемые типологии, с одной стороны, излишне обобщены, с другой – не учитывают современные требования рынка труда и появление новых профессий [11]. Переход от обобщенных моделей типа «профессия – личность» к прямому замеру личностных компетенций позволит устранить накопившиеся к сегодняшнему дню дисбалансы и ограничения используемых методов, что особенно важно для определенных социальных групп, включая участников специальной военной операции, лиц с ограниченными возможностями здоровья, молодых родителей и др. Для этого в первую очередь требуется определить используемый состав компетенций и выбрать психометрический инструментарий.

Переход к прямому замеру, очевидно, не устранит известную теоретическую проблему профориентации, поднятую Е.А. Климовым и состоящую в том, что в природе невозможно найти человека, чьи способности полностью соответствуют профессии. Способности лишь частично соответствуют профессии, и важно его индивидуальное приспособление к ней [12]. Однако прямой замер компетенций даст человеку качественно иное понимание степени его соответствия или несоответствия ввиду уменьшения имеющейся в любой модели системной ошибки, что позволит принимать решение о выборе профессии или плане личностного развития.

Набор личностных компетенций, используемый для анализа, в зависимости от контекста и решаемых задач, называют по-разному: модель компетенций, набор компетенций, панель компетенций и пр. При этом их состав определяется в научной литературе двумя способами.

Первый заключается в формировании типового набора (модели) компетенций, который был бы универсален для всех профессий и видов деятельности. Научно-методическая проработка вопроса осуществлялась многими отечественными и зарубежными авторами. Известны 30 универсальных компетенций, отобранных в рамках проекта развития Болонской системы образования Tuning Project [13]; словарь из 21 наиболее часто применявшейся компетенции в различных моделях по направлениям деятельности [14]; 37 компонентов компетенции по Дж. Равену [15] и др. Авторские модели могут опираться на эти результаты. Например, модель В.А. Толочка и А.С. Машковой из 29 компетенций разработана на основе моделей компетенций Д.К. Макклелланда, Р. Бояциса, Р. Пейджа, Л.М. Спенсера и С.М. Спенсера и др. [16]. Состояние вопроса в разной степени детализации рассмотрены в работах А.К. Ерофеева, Т.Ю. Базарова (2014 г.), Б.И. Беспалова (2014 г.), А.К. Ерофеева, О.Г. Носковой (2014 г.), А.В. Овчинникова (2014 г.) и др. [17–20]. Идеи авторов во многом пересекаются, но сами наборы компетенций имеют отличия, а предлагаемые методики их оценки часто носят описательный характер и сложны в практическом применении без участия профильного специалиста.

Второй подход определяет набор компетенций для конкретных профессий или видов деятельности. Распространенной практической задачей является разработка модели компетенций конкретной компании, подразделений или определенных должностей, например руководящих. Результаты представлялись разными авторами: И.Н. Ивановым, Т.В. Лукьяновой (2019 г.), Н.Н. Опариной (2019 г.), В.Н. Пуляевой (2014 г.), Т.В. Шендель, О.А. Шкляр (2023 г.) и др. [21–24]. Часто такие модели не ограничиваются личностными компетенциями, а включают профессиональные компетенции. Эти научные результаты в основном публикуются по экономическим наукам, в контексте процессов управления, перехода к компетентностному подходу к управлению ресурсами предприятия и оценки персонала. Появление таких результатов обусловлено тем, что работодатели активно разрабатывают собственные модели компетенций: так, по данным опроса 581 организации, проведенного компанией «Хэдхантер» в 2016 г., 43 % их них имели подобные модели<sup>5</sup>.

Профориентационная работа должна охватывать как минимум все основные профессии, в отличие от задач профессионального отбора, в которых могут использоваться отраслевые перечни специальностей, либо ограничиваться уровнем конкретного предприятия. Следовательно, подобные частные решения и сам подход не могут быть использованы вне его исходных рамок (компания, регион, выборка должностей и т.п.).

Рассмотрение первого из поставленных вопросов завершим выводом, что в целях профориентационной работы необходимо использовать такие модели личностных (надпрофессиональных, универсальных и др.) компетенций, которые могут быть применены при рассмотрении большей части профессий современного рынка труда. Размер этой части может быть оценен экспертным путем, по мнению авторов, 80 %, или четыре пятых, перечня являются адекватными.

## ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перейдем к ответу на второй вопрос, а именно каким образом измерять личностные компетенции. Ответ одновременно и прост, и сложен. В области таксономии личностных черт сегодня доступно множество моделей и методик, обеспечивающих надежные результаты измерений. Вместе с тем вопрос об их использовании или адаптации под целевую модель компетенций требует усилий и научного обоснования. Подробно эти вопросы были изложены нами ранее в работе «Большой ориентационный тест: разработка, апробация, приложения», в которой можно найти описание моделей и соответствующих методов [25]. Можно констатировать, что, как правило, две задачи, а именно определение модели компетенций и выбор соответствующей методики, решаются вместе. В свою очередь, выше мы показали, какое множество моделей и связанных понятий присутствует в научной литературе. Следовательно, речь всегда идет о комплексе, состоящим из модели компетенций и соответствующей методики их измерений.

В 2017 г. по результатам проведенного исследования вопросов успешности, в котором приняло участие 2 275 экспертов на горизонте 15 лет, авторами была разработана прикладная модель компетенций, включающая 33 показателя (см. таблицу), в полной мере описывающих требования к профессии и личности с позиции работодателей из различных отраслей. Их оценка может проводиться с использованием Большого ориентационного теста, а сравнение профиля компетенций респондента с референтными группами по профессиям позволяет определить наилучшее соответствие человека и профессии [25].

Таблица

Модель компетенций

Компетенции		
Аналитичность	Решительность	Пассионарность
Визионарность	Саморазвитие	Позитивность
Конструктивность	Саморегуляция	Презентативность
Гибкость и адаптивность	Сервисность	Пытливость
Инновативность	Системность и концептуальность	Регулируемость
Коллективность и командность	Способность быть лидером	Решение проблем
Коммуникабельность	Способность планировать	Толерантность
Креативность	Стратегичность	Целостность

<sup>5</sup> HeadHunter. Модели компетенций есть у 43 % российских компаний. Режим доступа: <https://hh.ru/article/306502> (дата обращения: 08.04.2025).

Компетенции		
Организованность	Стрессоустойчивость	Честность
Ориентация на качество	Творческий подход	Эмпатия
Ориентация на результат	Терпимость	Якорность

Составлено авторами по материалам источника [25]

По нашему мнению, использование модели из 33 компетенций и Большого ориентационного теста позволяет наиболее эффективно решить задачу оценки человека и профессий для поиска наилучшего соответствия личности и выбираемой профессии. Эффективность определяется следующими факторами:

- полнота модели компетенций, соответствующей потребностям работодателей из различных отраслей;
- возможность проведения тестирования по всей панели из 33 компетенций с высоким уровнем психометрических показателей;
- возможность прямой оценки профессий, соответствующих актуальному рынку труда, в частности, с учетом региональной специфики.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня при рассмотрении кандидатов работодатели в равной степени изучают их знания, умения и навыки и компетенции, непосредственно связанные с личностью. Система образования прямо указывает на необходимость развития универсальных компетенций, задавая требования и их необходимый состав для каждой специальности.

Вопросам компетентностного управления, формированию компетенций и их оценки уделяют внимание психологи, педагоги, управленцы и экономисты. Основы их изучения были заложены в середине XX в., а активное развитие они получили за прошедшие 30 лет. Вместе с тем сегодня имеются отличия в определениях, которые используются в действующей нормативно-правовой базе, психологической и педагогической науке: универсальные, надпрофессиональные компетенции, мягкие навыки, или *soft skills*, профессионально важные качества, модели компетенций. Исследователи регулярно предпринимают попытки уточнения как самих терминов, так и их наполнения, а дискуссии бывают весьма оживленными.

Для решения задач профориентации целесообразно использовать обобщающее понятие – личностные компетенции – и такие их модели, которые могут быть применены при рассмотрении большей части профессий современного рынка труда.

Одновременно две задачи, а именно определение модели компетенций и выбор соответствующей психометрической методики могут быть решены при использовании модели из 33 компетенций и Большого ориентационного теста, позволяющих наиболее эффективно оценить человека и профессии для поиска наилучшего соответствия личности и выбираемой профессии.

## Список литературы

1. *Всероссийский научно-исследовательский институт труда*. Рекомендации по учету положений профессиональных стандартов как основы формирования образовательных программ (апробационная версия). М.: Перо; 2023. 62 с.
2. *Авдеева С.М., Гасс П.В., Карданова Е.Ю., Корешникова Ю.Н., Куликова А.А., Орел Е.А. и др.* Оценка универсальных компетентностей как результатов высшего образования. Аналитический доклад к XXII Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; 2021. 52 с.
3. *Зимняя И.А.* Компетентность и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании. Ученые записки Национального общества прикладной лингвистики. 2013;4(4):16–31.
4. *Позолотина Е.И.* Методика формирования модели компетенций для крупного предприятия. Управленец. 2018;6(9):68–77. <http://doi.org/10.29141/2218-5003-2018-9-6-7>
5. *Алиев Д.Ф., Левковская Н.А.* Методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека. Организационная психология и психология труда. 2025;1(10):202–234. [http://doi.org/10.38098/ipran.opwp\\_2025\\_34\\_1\\_008](http://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_008)
6. *Кажхаров Ш.* Надпрофессиональные компетенции и управление ими. Организационная психология. 2014;4(4):103–120.

7. *Абильханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль; 1991. 299 с.
8. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер; 2011. 432 с.
9. *Фрумкин А.А.* Письмо другу, или мысли вслух. Организационная психология. 2014;4(4):166–180.
10. *Ерофеев А.К., Базаров Т.Ю.* Авторские технологии разработки моделей компетенций. Организационная психология. 2014;4(4):74–92.
11. *Алиев Д.Ф., Левковская Н.А.* Профессиональная ориентация участников СВО на этапе косвенной профориентации: теоретические и методологические основы. Ученые записки Российского государственного социального университета. 2024;3(172(23)):7–16. <https://doi.org/10.17922/2071-5323-2024-23-3-7-16>
12. *Климов Е.А.* Психология профессионала. М.: Институт практической психологии; 1996. 400 с.
13. *Байдено В.И. (ред.)* Болонский процесс: поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNING). М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов; 2006. 211 с.
14. *Спенсер А.М., Спенсер С.М.* Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. Пер. с англ. А. Яковенко. М.: Гиппо; 2005. 371 с.
15. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр; 2002. 396 с.
16. *Толочек В.А., Машкова А.С.* Компетенции: методы исследования, результаты, существенные свойства психологических объектов: взаимосвязи и взаимоограничения. Организационная психология. 2020;4(10):252–270.
17. *Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелев А.Г.* Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2014;1:87–102.
18. *Беспалов Б.И.* Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике. Организационная психология. 2014;4(4):12–50.
19. *Ерофеев А.К., Носкова О.Г.* К предьстории компетентностного подхода в прикладной психологии. Организационная психология. 2014;4(4):121–144.
20. *Овчинников А.В.* О классификации компетенций. Организационная психология. 2014;4(4):145–153.
21. *Иванов И.Н., Лукьянова Т.В.* Разработка модели компетенций: подходы и реализация. Вестник университета. 2019;1:14–21. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-1-14-21>
22. *Опарина Н.Н.* Модель компетенций управленческих кадров современных российских организаций. Государственное управление. Электронный вестник. 2019;75:209–226.
23. *Пуляева В.Н.* Формирование модели компетенций управленческого персонала предприятия на основе принципов сервисного менеджмента. Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2014;3(8):69–77.
24. *Шендель Т.В., Шкляр О.А.* Корпоративная модель компетенций предприятия железнодорожного транспорта. Лидерство и менеджмент. 2023;2(10):451–470. <https://doi.org/10.18334/lim.10.2.117462>
25. *Алиев Д.Ф., Каширский Д.В., Уроженко В.В.* Большой ориентационный тест: разработка, апробация, приложения: монография. М.: Российский государственный социальный университет: 2024. 204 р.

## References

1. *All-Russian Scientific Research Institute of Labour.* Recommendations on considering the provisions of professional standards as the basis for the formation of educational programmes (approbation version). Moscow: Pero; 2023. 62 p. (In Russian).
2. *Andeyeva S.M., Gass P.V., Kardanova Ye.Yu., Koresbnikova Yu.N., Kulikova A.A., Orel E.A. et al.* Assessment of universal competencies as the results of higher education. Analytical report for the XXII April international scientific conference on economic and social development. Moscow: National Research University “Higher School of Economics”; 2021. 52 p. (In Russian).
3. *Zimmaya I.A.* Competence and competency in the context of competency-based approach in education. Scientific Notes of National Association of Applied Linguistics 2013;4(4):16–31. (In Russian).
4. *Pozolotina E.I.* A competence model for a large enterprise. The Manager. 2018;6(9):68–77. (In Russian). <http://doi.org/10.29141/2218-5003-2018-9-6-7>
5. *Aliiev D.F., Levkovskaya N.A.* Method of psychological assessment of competencies to determine the trajectory of a person’s professional development. Organizational Psychology and Labor Psychology. 2025;1(10):202–234. (In Russian). [http://doi.org/10.38098/ipran.opwp\\_2025\\_34\\_1\\_008](http://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_008)
6. *Kachcharov S.* Over-professional competence and management. Organizational Psychology. 2014;4(4):103–120. (In Russian).
7. *Abulkebanova-Slavskaya K.A.* Strategy of life. Moscow: Mysl; 1991. 299 p. (In Russian).
8. *Ilyin E.P.* Differential psychology of professional activity. St. Petersburg: Piter; 2011. 432 p. (In Russian).
9. *Frumkin A.A.* A letter to friend, or thinking out loud. Organizational Psychology. 2014;4(4):166–180. (In Russian).

10. Yerofeev A.K., Bazarov T.Yu. Original competences modeling technologies. *Organizational Psychology*. 2014;4(4):74–92. (In Russian).
11. Aliev D.F., Levkonskaya N.A. Career guidance of SMO participants at the stage of indirect career guidance: theoretical and methodological foundations. *Scientific Notes of the Russian State Social University*. 2024;3(172(23):7–16. (In Russian). <https://doi.org/10.17922/2071-5323-2024-23-3-7-16>
12. Klimov E.A. *Psychology of a professional*. Moscow: Institute of Practical Psychology; 1996. 400 p. (In Russian).
13. Baydenko V.I. (ed.) *Bologna Process: search for commonality of European higher education systems (TUNING project)*. Moscow: Research Center for Quality Problems in Specialist Training; 2006. 211 p. (In Russian).
14. Spencer L.M., Spencer S.M. *Competence at work. Models for superior performance*. Trans. from Eng. A. Yakovenko. Moscow: Hippo; 2005. 371 p. (In Russian).
15. Raven J. *Competence in modern society. Its identification, development and release*. Moscow: Cogito-Centre; 2002. 396 p. (In Russian).
16. Tolochev V.A., Mashkova A.S. Competencies: research methods, results, essential properties of psychological objects: relationships and mutual restrictions. *Organizational Psychology*. 2020;4(10):252–270. (In Russian).
17. Bazarov T.Yu., Erofeev A.K., Shmelev A.G. Collective definition of the notion “competence”: an attempt to acquire semantic regularities from fuzzy expert knowledge. *Moscow University Psychology Bulletin*. 2014;1:87–102. (In Russian).
18. Bespalov B.I. Professionally important components of the human’s active interaction with the world and approaches to its psychological diagnostics. *Organizational Psychology*. 2014;4(4):12–50. (In Russian).
19. Yerofeev A.K., Noskova O.G. To prehistory of a competent approach in the applied psychology. *Organizational Psychology*. 2014;4(4):121–144. (In Russian).
20. Ovchinnikov A.V. On the competences classification. *Organizational Psychology*. 2014;4(4):145–153. (In Russian).
21. Ivanov I.N., Lukyanova T.V. Development of the model of competence: approaches and implementation. *Vestnik universiteta*. 2019;1:14–21. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-1-14-21>
22. Oparina N.N. Model of modern Russian organizations managerial competences. E-journal “Public Administration”. 2019;75:209–226. (In Russian).
23. Puliaeva V.N. Creating a management personnel competence service-management-based model. *Bulletin of the Association of Universities for Tourism and Service*. 2014;3(8):69–77. (In Russian).
24. Shendel T.V., Shklyar O.A. Corporate competence model for a railway transport company. *Leadership and Management*. 2023;2(10):451–470. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/lim.10.2.117462>
25. Aliev D.F., Kashirsky D.V., Urozhenko V.V. *Big orientation test: development, approbation, applications: monograph*. Moscow: Russian State Social University; 2024. 204 p. (In Russian).