

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

Авторы:

*Степашкина Екатерина Алексеевна,*

*Руководитель направления оценки и методологии департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей»*

*Суходоев Артем Константинович*

*Ведущий специалист Департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей»*

Рецензент:

*Гужеля Дмитрий Юрьевич*

*к.п.н., Директор департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей»*

## Аннотация

В июне 2021 года Департаментом оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей» было проведено исследование для выявления ключевых надпрофессиональных компетенций, максимально востребованных ведущими работодателями Российской Федерации, при приеме на работу обучающихся и выпускников высших учебных заведений.

Необходимо отметить, что большинство опрошенных в ходе исследования работодателей принимают во внимание не только уровень образования и академическую подготовленность выпускников, но также делают упор на оценку надпрофессиональных компетенций (soft skills) при приеме на работу. Общее мнение работодателей таково - у вчерашних выпускников уровень надпрофессиональных компетенций развит недостаточно. Всего два человека из трехсот (в среднем) кандидатов, получают рабочее место.

**Основной вопрос исследования:** какие именно компетенции наиболее актуальны для развития у студентов вузов, чтобы они соответствовали ожиданиям работодателей и потребностям рынка труда?

**Целью исследования** стало формирование профиля ключевых универсальных качеств (надпрофессиональных компетенций), в оценке и развитии которых заинтересованы студенты, университеты и работодатели. Видение работодателей является отправной точкой для формирования профиля.

В результате исследования был сформирован профиль из 11 ключевых надпрофессиональных компетенций, которые по мнению работодателя являются наиболее важными для выпускника и начинающего специалиста. Результаты отражают сложившуюся реальность: в ряде компетенций представители университетов и студенты единодушны с мнением работодателей, однако есть ряд компетенций, которые представители университетов и студенты переоценивают или недооценивают, что создает опасное для рынка труда расхождение между тем, какие требования к молодым специалистам предъявляют работодатели и тем, развитию каких надпрофессиональных навыков уделяют внимание университеты и студенты.

Проект АНО «Россия – страна возможностей» по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций обучающихся сможет помочь предотвратить опасные для рынка труда и начинающих специалистов проблемы, вызванные недостаточным пониманием требований работодателей к профилю выпускника и начинающего специалиста.

## Оглавление

Аннотация.....	2
Оглавление.....	3
Введение.....	4
Описание методологии исследования.....	5
Результаты исследования по группам респондентов.....	6
Группа респондентов: студенты.....	6
Группа респондентов: сотрудники профессорско-преподавательского состава университетов.....	8
Группа респондентов: представители работодателей.....	9
Сводные результаты. Сравнение результатов по группам респондентов.....	11
Выводы.....	14
Приложение №1.....	16

## Введение

В июне 2021 года силами Департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей» было проведено исследование для выявления ключевых надпрофессиональных компетенций для обучающихся и выпускников высших учебных заведений.

Актуальность данного исследования обусловлена запуском весной 2021 года АНО «Россия – страна возможностей» пилотного проекта по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций обучающихся. Отметим, что под надпрофессиональными компетенциями понимаются те деловые качества, которые требуются широкому кругу людей вне зависимости от их сферы деятельности и профессии.

Следует отметить, что большинство опрошенных в ходе исследования работодателей принимают во внимание не только уровень образования и академическую подготовленность выпускников, но также делают упор на оценку компетенций при приеме на работу. Вместе с тем, по наблюдениям работодателей у вчерашних выпускников уровень надпрофессиональных компетенций развит недостаточно. В ответ на запросы бизнеса многие университеты корректируют учебные планы своих образовательных программ, создают учебные курсы и внеучебные мероприятия, направленные на развитие надпрофессиональных компетенций. Однако открытым остается вопрос: какие именно компетенции наиболее актуальны для студентов и молодых выпускников, чтобы они, с одной стороны находили отклик у студентов, а с другой стороны - соответствовали ожиданиям работодателей и потребностям рынка труда?

Целью исследования стало формирование профиля надпрофессиональных компетенций, в оценке и развитии которых заинтересованы студенты, университеты и работодатели. Видение работодателей является отправной точкой для формирования профиля. Учет видения студентов – возможность согласовать потребности работодателей и интересы студентов. Мнение преподавателей – еще одна точка зрения на студентов и необходимые им компетенции.

В ходе проведения исследования были поставлены следующие задачи:

1. Провести опрос по ранжированию компетенций из универсального конструктора компетенций АНО «Россия – страна возможностей»<sup>1</sup> (см. Приложение №1) по степени важности среди студентов, представителей университетов и работодателей;
2. Проанализировать полученные результаты по каждой группе респондентов;

---

<sup>1</sup> Универсальный конструктор компетенций АНО «Россия – страна возможностей» был сформирован в результате обзора исследований моделей компетенций таких компаний как Deloitte, McKinsey, The Clemmer Group, Project Management Institute. Также были использованы работы английских исследователей Курца и Бэртрама (SHL UK) и корпоративные модели компетенций работодателей.

3. Соотнести результаты и представить перечень ключевых компетенций для диагностики и развития в рамках проекта Центры компетенций.

## Описание методологии исследования

В ходе исследования был проведен онлайн опрос среди представителей работодателей, сотрудников профессорско-преподавательского состава университетов и студентов российских вузов. Всего в исследовании приняли участие 2656 респондента (130 представителей системы высшего образования – проректоров и преподавателей университетов, 780 представителей работодателей - HR специалисты и управленцы, 1746 студентов).

Для целей исследования респондентам было предложено отнести каждую компетенцию из конструктора компетенций АНО «Россия – страна возможностей» в одну из четырех групп по степени важности для успешности на рабочем месте:

1. **НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ** или **КРИТИЧНЫЕ** компетенции для успешности в работе
2. **ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ** компетенции для успешности в работе
3. **МЕНЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ** компетенции для успешности в работе
4. **НЕСУЩЕСТВЕННЫЕ** компетенции для успешности в работе

В разделе «Результаты исследования по группам респондентов» приведены рейтинги, которые были сформированы на основании полученных в ходе опроса ответов. В разделе «Сводные результаты исследования» представлен итоговый профиль из 11 компетенций, для диагностики и развития в «Центрах компетенций» в университетах.

## Результаты исследования по группам респондентов

### Группа респондентов: студенты

Топ-7 компетенций по мнению студентов представлены в таблице №1. Как можно увидеть, студенты отметили компетенции, которые в первую очередь важны и актуальны для успешного обучения в университете. «Партнерство/сотрудничество» отражает важность совместной работы в группах студентов, взаимовыручку. «Анализ информации и выработка решений» отражает необходимость изучения большого количества информации, умение работать с научными источниками. «Коммуникативная грамотность» отражает умение налаживать контакты, договариваться, выстраивать здоровую рабочую коммуникацию в группе и с преподавателями. «Стрессоустойчивость» также является необходимой в условиях большой нагрузки, сессий, дедлайнов. «Планирование и организация» необходима студенту для успешной организации учебного процесса и подготовки к занятиям, контрольным и экзаменам. «Саморазвитие» и «Лидерство» замыкают рейтинг. В первую очередь они отражают стремление студентов к расширению своих знаний и умений, расширению своих возможностей, реализацию потенциала, стремлению проявить себя.

Таблица №1.

	Компетенции	НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ или КРИТИЧНЫЕ компетенции для успешности в работе	ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ компетенции для успешности в работе	МЕНЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ компетенции для успешности в работе	НЕСУЩЕСТВЕННЫЕ компетенции для успешности в работе
1.	Партнерство/Сотрудничество	58%	35%	5%	1%
2.	Анализ информации и выработка решений	56%	36%	6%	2%
3.	Коммуникативная грамотность	53%	38%	7%	1%
4.	Стрессоустойчивость	51%	40%	7%	1%
5.	Планирование и организация	50%	41%	7%	2%
6.	Саморазвитие	49%	42%	7%	1%
7.	Лидерство	47%	49%	3%	1%

### Топ-7 компетенций среди студентов



- **НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ** или **КРИТИЧНЫЕ** компетенции для успешности в работе
- **ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ** компетенции для успешности в работе
- **МЕНЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ** компетенции для успешности в работе
- **НЕСУЩЕСТВЕННЫЕ** компетенции для успешности в работе

## Группа респондентов: сотрудники профессорско-преподавательского состава университетов

Топ-7 компетенций среди представителей вузов представлен в таблице №2. Преподаватели делают ставку на компетенцию «Анализ информации и выработка решений», которая напрямую влияет на обучаемость, обработку и усвоение новой информации в рамках учебных курсов. Это неудивительно, поскольку одним из показателей академической успеваемости студентов для представителей университетов является усвоение образовательной программы. Также востребовано такое качество, как «Планирование и организация»: итоги обучения на дистанционной форме в пандемию выявили значительные трудности у студентов в организации своего учебного графика в удаленном формате. В остальном, сотрудники университетов показали результаты, схожие с результатами студентов, за исключением компетенции «Стрессоустойчивость». Данная компетенция не попала в топ рейтинга, однако добавилась компетенция «Ориентация на результат», отражающая необходимость студентам брать на себя ответственность за достижение учебных целей.

Таблица №2.

	Компетенции	НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ или КРИТИЧНЫЕ компетенции для успешности в работе	ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ компетенции для успешности в работе	МЕНЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ компетенции для успешности в работе	НЕСУЩЕСТВЕННЫЕ компетенции для успешности в работе
1.	Анализ информации и выработка решений	68%	29%	3%	0%
2.	Планирование и организация	62%	31%	7%	1%
3.	Партнерство/ Сотрудничество	56%	34%	9%	1%
4.	Ориентация на результат	56%	38%	5%	1%
5.	Лидерство	53%	42%	4%	2%
6.	Саморазвитие	52%	40%	8%	1%
7.	Коммуникативная грамотность	45%	44%	9%	2%

### Топ-7 компетенций среди представителей вузов



### Группа респондентов: представители работодателей

Топ-7 компетенций среди работодателей представлены в таблице №3. Относительно результатов студентов и представителей университетов, работодатели выводят в топ рейтинга компетенцию «Клиентоориентированность», которая является для бизнеса одной из важнейших, поскольку качественное удовлетворение потребностей внутренних и внешних клиентов приводит компании к росту и прибыли. Также работодатели, как и представители университетов, отнесли компетенцию «Ориентация на результат» к наиболее существенной для успешности в работе. Примечательно, что из рейтинга пропадает компетенция «Лидерство». Работодатели не проявляют выраженного интереса к лидерским качествам при отборе на начальные позиции, практика оценки персонала в корпоративной среде показывает, что компетенция «Лидерство» становится актуальна на этапе включения в кадровый резерв или при отборе на управленческие позиции среди внутренних кандидатов, которые уже прошли определенный путь в организации и хорошо проявили себя как по профессиональным качествам, так и по непрофессиональным компетенциям. В этом вопросе часто можно заметить несоответствие ожиданий выпускников учебных заведений и бизнеса. Нередко высокие амбиции молодых специалистов в уровне будущего дохода и карьерных притязаний не находят отклика у работодателей. Намного важнее для работодателя – умение взаимодействовать («Партнерство/сотрудничество» вышло на первое место), понимание потребности бизнеса, внутренних и внешних клиентов, ориентация на результат и навыки самоорганизации.

Таблица № 3.

	Компетенции	НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ или КРИТИЧНЫЕ компетенции для успешности в работе	ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ компетенции для успешности в работе	МЕНЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ компетенции для успешности в работе	НЕСУЩЕСТВЕННЫЕ компетенции для успешности в работе
1.	Партнерство/Сотрудничество	61%	33%	3%	3%
2.	Клиентоориентированность	56%	33%	11%	0%
3.	Ориентация на результат	55%	39%	6%	0%
4.	Планирование и организация	53%	39%	6%	2%
5.	Анализ информации и выработка решений	50%	36%	14%	0%
6.	Коммуникативная грамотность	40%	51%	8%	2%
7.	Саморазвитие	39%	53%	6%	2%

### Топ-7 компетенций среди работодателей



## Сводные результаты. Сравнение результатов по группам респондентов

Таким образом, в топ рейтинга среди всех трех групп респондентов попали 5 компетенций:

1. Партнерство/Сотрудничество;
2. Анализ информации и выработка решений;
3. Коммуникативная грамотность;
4. Планирование и организация;
5. Саморазвитие.

Помимо перечисленных выше универсальных деловых качеств для диагностики и развития в рамках проекта «Центры компетенций» в конечный перечень были включены следующие компетенции, отражающие мнение работодателей и преподавателей: «Ориентация на результат», «Клиентоориентированность», «Следование правилам и процедурам». Замыкают перечень компетенции «Лидерство» и «Эмоциональный интеллект». Следует отметить, что «Эмоциональный интеллект» не вошел в топ-7 компетенций ни у одной группы респондентов, заняв 10 место в рейтинге работодателей. Компетенция «Лидерство» включена в перечень по результатам опроса студентов и преподавателей.

Сводный рейтинг среди всех трех групп респондентов представлен в таблице №4. Цветом выделены компетенции, которые включены в матрицу оценки для «Центров компетенций».

Таблица №4.

№	Компетенции	Место в рейтинге представителей работодателей	Место в рейтинге студентов	Место в рейтинге преподавателей вузов
1.	<b>Партнерство/Сотрудничество</b>	1	1	3
2.	<b>Клиентоориентированность</b>	2	12	11
3.	<b>Ориентация на результат</b>	3	11	4
4.	<b>Планирование и организация</b>	4	5	2
5.	<b>Анализ информации и выработка решений</b>	5	2	1
6.	<b>Коммуникативная грамотность</b>	6	3	7
7.	<b>Саморазвитие</b>	7	6	6
8.	<b>Следование правилам и процедурам</b>	8	18	19
9.	<b>Стрессоустойчивость</b>	9	4	10
10.	<b>Эмоциональный интеллект</b>	10	13	12
11.	<b>Лидерство</b>	11	7	5

12.	<b>Адаптивность/гибкость</b>	12	14	13
13.	<b>Инновационность</b>	13	16	14
14.	<b>Оказание влияния</b>	14	8	9
15.	<b>Стратегическое мышление</b>	15	9	8
16.	<b>Правовая грамотность</b>	16	10	16
17.	<b>Цифровая грамотность</b>	17	19	15
18.	<b>Наставничество</b>	18	17	18
19.	<b>Финансовая грамотность</b>	19	15	17

Можно отметить значительные расхождения в мнениях среди работодателей, университетов и студентов. Результаты исследования отражают текущее положение дел на рынке труда и в образовательной сфере: работодатели хотят видеть студентов, выпускников и молодых специалистов с определенным набором надпрофессиональных компетенций, в то же время университеты делают упор на развитие других компетенций, менее важных по мнению работодателей, студенты же имеют свою позицию и считают важными другие компетенции.

Во-первых, самое значительное расхождение выявлено на компетенции «Клиентоориентированность». Работодатели отводят ей второе место в рейтинге, в то время как студенты и университеты ставят компетенцию на 12 и 11 место соответственно. Довольно очевидно, что в рамках образовательного процесса компетенция «Клиентоориентированность» не проявляется и не развивается. Лишь в редких случаях (например, производственная практика) студент может столкнуться с клиентом, в то время как в образовательном процессе нет необходимости отвечать на запросы бизнеса, внешних и внутренних клиентов. Это создает очевидные трудности: для работодателя важно, чтобы его сотрудники были клиентоориентированны, однако в следствие особенностей образовательного процесса, студенты не имеют возможность развить компетенцию должным образом до выпуска из университета и начала профессиональной карьеры.

Во-вторых, компетенцию «Ориентация на результат» студенты поставили на 11 место, хотя по группе работодателей компетенция является одной из важнейших (3 место). Во многом компетенция «Ориентация на результат» связана с личной ответственностью, с инициированием деятельности, которая приводит к конечной цели. Довольно очевидно, что студенты явно недооценивают необходимость компетенции для успешной карьеры и самореализации. При этом, несмотря на то что в университете они часто сталкиваются с необходимостью достижения целей (сдать контрольную/зачет/экзамен, написать курсовую и дипломную работу) – цели эти внешние. Проект Центров Компетенций в университетах одной из своих целей ставит возвращение в студентах ответственности за свое развитие и карьеру. Формирование индивидуальных траекторий развития (ИТР) студента во многом зависит от личного целеполагания студентов. Достижение внешних декларируемых целей не так сильно развивает компетенцию «Ориентация на результат», как необходимость достижения целей, поставленных осознанно по итогам прохождения диагностики.

В-третьих, стоит отметить большой разрыв в результате по компетенции «Следование правилам и процедурам». Для работодателей эта компетенция является довольно важной (8 место), в то время как студенты и представители университетов отправили компетенцию в самый «подвал» рейтинга. Возможно, в университете следование правилам и процедурам является некой формальной частью образовательного процесса. Студентам достаточно соблюдать требования устава и правил внутреннего распорядка. Зачастую эти правила очевидные и не требуют особых усилий для их выполнения. В случае работодателей ситуация может быть сложнее. На производственных предприятиях следование правилам и процедурам не просто формальное требование, а жизненная необходимость, ведь нарушение правил может привести к катастрофическим последствиям. В больших корпорациях следование правилам и процедурам – критически важное требование для деятельности (дисциплина работников, соответствие корпоративной культуре, ценностям компании, согласование документов и вся деятельность регламентируется правилами). В условиях подобного расхождения мнений между работодателями и университетом и студентами получается ситуация: студенты привыкли, что правила и процедуры – это формальность, соблюдение правил и процедур не требует усилий. Студенты могут оказаться неподготовлены к реалиям работы в компаниях и предприятиях, где деятельность сотрудников может быть жестко регламентирована, а отхождения от правил и установленных процедур могут привести к ситуациям с неприятными последствиями.

В-четвертых, студенты особо отметили компетенцию «Стрессоустойчивость», в то время как работодатели и университеты не отметили ее критическую значимость. Возможно, что для студентов большое количество ситуаций является стрессом. Это обуславливается тем, что со многими ситуациями в своей жизни в силу возраста студенты сталкиваются впервые, в то время как работодатели и представители университетов – более опытные, «закаленные» люди. Многие ситуации уже не вызывают у них подобный стресс и тревогу, а значит значимость компетенции «Стрессоустойчивость» снижается. В этой ситуации работодателям и университетам стоит уделить особое внимание эмоциональному состоянию молодых сотрудников, которым может быть крайне трудно адаптироваться в новой для себя реальности и в ситуациях повышенной нагрузки. Студентам же необходимо осознать, что многие ситуации необходимо прожить для извлечения опыта, которые позволят снизить стресс от подобных ситуаций в дальнейшем. Важно понимать, что уровень стресса у студентов и потребность в компетенции «Стрессоустойчивость» могут быть определены теми изменениями, которые пришлось на 2020-2021 годы. Пандемия, переход на дистанционный формат обучения, самоизоляция – настоящие вызовы для студентов, которые создают стрессовую атмосферу. Кроме того, постоянные изменения в процессе обучения, неопределенность будущего и страх выйти на рынок труда, оказаться неподготовленным к взрослой жизни или не справиться с рабочими задачами, ограниченные возможности получения реального рабочего опыта также являются стрессовыми факторами. Некоторые университеты успешно применяют программы наставничества, в которых наставники помогают преодолеть страхи и трудности.

В-пятых, компетенция «Лидерство» оказалась оценена студентами и представителями университетов выше, чем она оценена работодателями. Данная компетенция является критически необходимой, когда сотрудник переходит на руководящую позицию. Однако для начинающего специалиста намного важнее брать ответственность в первую очередь за себя (компетенция «Ориентация на результат»), чем за других людей (за что и отвечает компетенция «Лидерство»). В университете часто говорят о том, что важно быть лидером, многие командные работы и групповое взаимодействие строится на личности лидера группы. Однако не только эти лидеры в дальнейшем выйдут на рынок труда. Возможно, в рамках учебной и практической деятельности стоит делать упор именно на личных достижениях, личной ответственности студента. Безусловно, командная работа важна (компетенция «Партнерство/Сотрудничество» стоит на 1 месте в рейтинге работодателей и студентов). Однако в командном взаимодействии необходимо уделять внимание личной ответственности каждого члена команды, предотвращая или минимизируя эффект диффузии (размытия) ответственности членов команды, когда результат работы команды во многом зависит от лидера.

В-шестых, компетенции «Оказание влияния» и «Стратегическое мышление» оказались переоценены студентами и представителями университетов по сравнению с мнением работодателей. Во многом причины этого также, как и в предыдущем случае можно объяснить некоей несвоевременностью этих компетенций для начинающих специалистов. Работодателю важно получить хорошего, ответственного исполнителя, из которого в будущем вырастет лидер, руководитель. Для начинающего специалиста эта компетенция не является первостепенной.

## Выводы

Подводя итог, был сформирован профиль выпускника и начинающего специалиста, который соответствует требованиям работодателей:

1. Партнерство/Сотрудничество;
2. Клиентоориентированность;
3. Ориентация на результат;
4. Планирование и организация;
5. Анализ информации и выработка решений;
6. Коммуникативная грамотность;
7. Саморазвитие;
8. Следование правилам и процедурам;
9. Стрессоустойчивость;
10. Эмоциональный интеллект;
11. Лидерство.

Мнение респондентов всех групп (работодателей, представителей университетов, студентов) совпало по 5 критически важным надпрофессиональным компетенциям: «Партнерство/Сотрудничество», «Анализ информации и выработка решений», «Коммуникативная грамотность», «Планирование и организация», «Саморазвитие». При

этом по целому ряду важнейших компетенций для работодателей результаты представителей университетов и студентов не совпали: «Клиентоориентированность», «Ориентация на результат», «Следование правилам и процедурам». Также ряд компетенций оказался значительно переоценен студентами и/или преподавателями относительно мнения работодателей: «Стрессоустойчивость», «Лидерство», «Оказание влияния», «Стратегическое мышление».

Результаты отражают сложившуюся реальность: в ряде компетенций представители университетов и студенты единодушны с мнением работодателей, однако есть множество компетенций, которые представители университетов и студенты переоценивают или недооценивают, что создает опасное для рынка труда расхождение между тем, какие требования к молодым специалистам предъявляют работодатели и тем, развитию каких непрофессиональных навыков уделяют внимание университеты и студенты.

Проект АНО «Россия – страна возможностей» по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций обучающихся сможет помочь предотвратить опасные для рынка труда и начинающих специалистов проблемы, вызванные недостаточным пониманием требований работодателей к профилю выпускника и начинающего специалиста.

## Приложение №1

Универсальный конструктор компетенций АНО «Россия – страна возможностей».

<p>1. Лидерство 2. Эмоциональный интеллект 3. Оказание влияния 4. Партнерство/Сотрудничество 5. Клиентоориентированность 6. Наставничество</p>	<p><b>УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ</b></p>	<p><b>УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ</b></p>	<p>7. Анализ информации и выработка решений 8. Планирование и организация 9. Стратегическое мышление 10. Следование правилам и процедурам</p>
<p>11. Ориентация на результат 12. Стрессоустойчивость 13. Инновационность 14. Адаптивность/гибкость 15. Саморазвитие</p>	<p><b>ЭНЕРГИЯ</b></p>	<p><b>ОБЩИЕ ЗНАНИЯ</b></p>	<p>16. Цифровая грамотность 17. Финансовая грамотность 18. Правовая грамотность 19. Коммуникативная грамотность</p>
<p><b>ЦЕННОСТИ</b></p>			
<p>20. Честность и этичность      21. Служение Родине      22. Семейные ценности</p>			

Описание компетенций, которые были представлены респондентам в ходе исследования:

1. Партнерство/Сотрудничество: корректен во взаимодействии с другими людьми, выстраивает отношения сотрудничества, выявляет и учитывает потребности и интересы других, предлагает взаимовыгодные решения для достижения общей цели.
2. Анализ информации и выработка решений: быстро анализирует и корректно работает с различного рода информацией, устанавливает взаимосвязи между разрозненными данными. Принимает взвешенные решения на основе собранных данных, анализирует риски и потенциальные ограничения, рассматривает возможные альтернативные варианты действий. При необходимости предлагает непопулярные решения.
3. Коммуникативная грамотность: владеет культурными нормами общения и речевого этикета, а также способностями к построению деловых коммуникаций, четко и структурировано формулирует свои мысли, учитывает особенности собеседников и адресатов сообщений.
4. Стрессоустойчивость: сохраняет продуктивность в сложных ситуациях.
5. Планирование и организация: составляет комплексный план действий для реализации задач. Расставляет приоритеты, оценивает ресурсы (человеческие, временные, финансовые и т.п.) определяет сроки и меры контроля.
6. Саморазвитие: стремится к постоянному повышению своего профессионализма, активно работает над развитием своих профессиональных и поведенческих навыков

7. **Лидерство:** принимает на себя ответственность за результаты работы других, мотивирует людей и координирует их работу по достижению целей.
8. **Оказание влияния:** продвигает свои решения, демонстрирует навыки переговоров, использует техники влияния, аргументирует свою точку зрения.
9. **Стратегическое мышление:** мыслит масштабно, определяет перспективные направления, учитывает широкий круг факторов (экономических, политических, социальных и др.), рассматривает ситуацию в долгосрочной перспективе, предвидит возможные сценарии развития событий и действует исходя из них.
10. **Правовая грамотность:** действует с учетом существующих требований законодательства.
11. **Ориентация на результат:** ясно представляет необходимый результат, берет на себя ответственность за достижение поставленной цели, инициирует необходимые действия. Ставит перед собой сложные/амбициозные задачи.
12. **Клиентоориентированность:** выявляет потребности клиента, действует исходя из его ожиданий, сохраняет баланс между интересами компании и потребностями заказчиков.
13. **Адаптивность/Гибкость:** открыт новым идеям и изменениям, принимает перемены, адаптируется к новым требованиям, условиям, обстоятельствам.
14. **Эмоциональный интеллект:** распознаёт собственные эмоции и эмоции других людей, действует с учетом индивидуальных особенностей других.
15. **Финансовая грамотность:** демонстрирует экономическое мышление, управляет бюджетом, контролирует расходы.
16. **Инновационность:** предлагает и внедряет новые идеи и подходы, ставит под сомнение и оптимизирует устаревшие процессы, стремится к улучшениям.
17. **Наставничество:** способствует развитию других, предоставляет развивающую обратную связь, делится своими знаниями.
18. **Следование правилам и процедурам:** действует в соответствии с существующими нормами, регламентами, процедурами и политиками.
19. **Цифровая грамотность:** понимает цифровые тренды, пользуется таск-трекерами, владеет инструментами бизнес аналитики.