

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.48.49.083

## Содержание профессиональных компетенций рынка труда: теоретико-методологические подходы

**Джума Владимир Иванович**

Директор Центра цифровой трансформации и анализа данных,  
ВНИИ труда Минтруда России,  
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;  
e-mail: vladimir@vcot.info

**Кириченко Ирина Алексеевна**

Кандидат экономических наук,  
доцент Института экономики и финансов  
Государственного университета управления,  
109542, Российская Федерация, Москва, просп. Рязанский, 99;  
главный специалист Центра цифровой трансформации и анализа данных,  
ВНИИ труда Минтруда России,  
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;  
e-mail: 94522@bk.ru

### Аннотация

В современных условиях одним из ключевых факторов экономического роста, в значительной степени определяющих конкурентоспособность экономики и уровень ее инновационности, является человеческий капитал, воплощенный в знаниях, навыках и компетенциях работников. Для анализа состояния рынка труда, определения направлений формирования и реализации спроса и предложения на рабочую силу различной квалификации актуальным является четкое понимание трактовки, объема и содержания таких понятий, как навыки, компетенции, квалификация, уровень квалификации, применяемых в сфере труда и трудовых отношений.

### Для цитирования в научных исследованиях

Джума В.И., Кириченко И.А. Содержание профессиональных компетенций рынка труда: теоретико-методологические подходы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 11А. С. 741-754. DOI: 10.34670/AR.2023.48.49.083

### Ключевые слова

Рынок труда, компетенции, компетентность, знания, умения, навыки.

## Введение

Востребованные отраслями экономики компетенции формируют запросы общества к системе образования, определяют спрос на труд на отраслевых, региональных и страновом рынках труда. Четкое выявление компетенций на основе соответствия знаний, умений, навыков и опыта работников требованиям рынка труда позволяет полнее удовлетворять запрос на подбор кадров соответствующей квалификации, повышая эффективность функционирования как отдельного предприятия, так и экономики в целом. Без детального изучения востребованных компетенций и представлений о направлениях изменений требований к ним невозможно разработать адекватный прогноз развития рынка труда. Компетенции работников напрямую влияют на уровень оплаты труда, следовательно, на уровень доходов и уровень жизни населения. Все это определяет в данном исследовании высокую актуальность проблемы определения, систематизации и классификации компетенций для формирования аналитических и публичных сведений о состоянии рынка труда и прогнозах его развития.

### Теоретический анализ имеющихся подходов к определению компетенций

В научной литературе исследования, посвященные проблемам навыков и компетенций, стали активно развиваться со второй половины XX века. Тем не менее, сегодня существует разнообразие дефиниций, подходов к систематизации и классификации, многие аспекты проблемы являются дискуссионными, зачастую отсутствуют общепризнанные определения и теории. Во многом такое положение дел обусловлено междисциплинарным характером проблемы, находящейся на стыке экономики, психологии, социологии, педагогики и других дисциплин.

Неясность определения природы, сущностного наполнения, иерархии и взаимосвязи таких категорий, как «навык», «компетенция», «компетентность», «квалификация», затрудняет их практическое применение при мониторинге, анализе и прогнозировании состояния рынка труда. Наряду с вышперечисленными некоторые авторы используют понятия «ключевые компетенции», «профессиональная компетентность», «профессионально важные качества» и др. Таким образом, сегодня отсутствует единое дефиниционное поле и общепризнанное сущностное наполнение этих категорий. Рассмотрим подходы, представленные в научной литературе, направленные на изучение содержания, иерархии и структуры понятий, существующих в этом проблемном поле.

Одно из первых определений компетенции было дано Робертом Уайтом в 1959 году. В статье «Мотивация пересмотрена: концепция компетенции» он определяет компетенции как эффективное взаимодействие с окружающей средой [White, 1959]. Дж. Клемпом Мл. в 1980 году связывает определение компетенции со свойствами личности и выполняемой работой: «Рабочая компетентность – это базовая характеристика личности, следствием которой является эффективное и/или превосходное выполнение работы» [Boyatzis, 1982]. В менеджменте компетенции изучаются как некие свойства личности, необходимые для эффективной профессиональной деятельности [Овчинников. О классификации компетенций, 2014].

Многие авторы рассматривают понятие «компетенция» как комплекс следующих элементов: знания, понимание, навыки и способности [Кострова, 2018]. Т.Ю. Базаров, А.К. Ерофеев и А.Г. Шмелёв, развивая данный подход, дают следующее определение:

«Компетенция – это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [Базаров, Ерофеев, Шмелёв, 2014]. На основе этого А.В. Овчинников рассматривает компетенцию как комбинацию [Овчинников О классификации компетенций, 2014]: знаний; умений; навыков; мотивационных факторов; личностных качеств; ситуационных намерений.

Ряд авторов, в частности О.А. Шишацкая, разделяют понятия «компетенция» и «компетентность» [Шишацкая, 2012]. При определении компетенции она трактуется как совокупность знаний, навыков, ценностей, а также способов их применения в практической деятельности. Компетентность же определяется как личностное качество человека, предполагающее обладание соответствующей компетенцией, включающее отношение человека к предмету деятельности.

Э.Ф. Зеер и Э. Сыманюк, разграничивая данные категории, определяют «компетентность» как интегративную целостность и действенность знаний, умений, навыков вообще, а «компетенции» – как интегративную целостность, действенность знаний, опыта в профессиональной деятельности [Зеер, 2005].

С.Ш. Чернова при интерпретации компетентности исходит из предположения о том, что компетентность включает в себя разного рода компетенции, а компетенции являются составляющими частями общей компетентности человека (специалиста).

М.Д. Ильязова предлагает рассматривать компетенцию как потенциальную активность, готовность и стремление к определенному виду деятельности; а компетентность – как успешно реализованные в деятельности компетенции [Ильязова, 2008].

В.И. Байденко выделяет «профессиональные (профессионально ориентированные) компетенции», интерпретируя их как «овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем; развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой» [Байденко, 2004].

Таким образом, наиболее общим является подход к определению компетенций как к интегрированному сочетанию знаний, способностей и установок, позволяющих человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде; эффективное использование способностей, знаний и навыков, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места.

Не существует единого мнения и по поводу идентичности дефиниций категорий «компетенции» и «навыки». В ряде случаев эти термины используются как синонимы. Однако чаще «компетенции» являются более широкой категорией, включающей в себя определенные «навыки». Например, при подходе к определению «компетенции» в рамках Европейской системы квалификаций (The European Qualifications Framework – EQF), включающей знания (Knowledge), навыки (Skills), отношения (Attitudes) [Ala-Mutka, www], выстроена четкая иерархия этих категорий.

По мнению О.Б. Майер [Майер, 2019], основное различие между категориями «навык» и «компетенция» заключается в «образе требуемого будущего», т.е. в целевой функции, присущей навыку или компетенции. Применительно к «навыку» целевая функция предполагает эффективное выполнение какого-либо конкретного действия. В случае же компетентности целевая функция заключается в эффективном отборе и практическом применении тех умений и

навыков, которые наиболее адекватны текущей действительности – трудовой практики, социального общения и других процедур социальной деятельности. Обобщая, если навык – это алгоритм, то компетентность – это алгоритм алгоритмов эффективных действий в изменяющейся среде.

Таким образом, понятие «компетенция» шире и обычно относится к способности человека использовать и применять знания и навыки самостоятельно в зависимости от складывающихся обстоятельств, возникающих ситуаций, появляющихся трудностей. Под понятием «компетенция» понимается «подтвержденная в работе способность использовать знания, навыки и личные, социальные способности в производственных или учебных ситуациях, а также для профессионального и личностного развития» [ESCO handbook, 2019]. Под понятием «навык» – «способность, умение применять знания и использовать опыт для выполнения задач и решения проблем» [там же].

В научной литературе нет обобщенного мнения и по поводу единства и различия сущностного содержания таких категорий, как «компетенция» и «квалификация». Например, В. Байденко пишет о том, что квалификация, в отличие от компетенции, «означает преобладание рамочной деятельности в устойчивых профессиональных полях и алгоритмах», считая, что «квалификация переходит в качестве одной из ключевых групп в структуру компетенции» [Байденко, 2004]. Согласно Э.Ф. Зееру и Г.М. Романцеву, «квалификация» – это «совокупность социальных и профессиональных квалификационных требований, предъявляемых к социальным и профессиональным способностям человека» [Зеер, Романцев, 2002]. Л.Г. Семушина трактует «квалификацию» как степень овладения профессией или специальностью, выделяя, соответственно, низкую, среднюю и высокую квалификацию [Семушина, 2004].

Примеры широкого дефиниционного поля понятия «квалификация» демонстрируют определения, приводимые в словарях различной направленности:

– уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда (Иллюстрированный энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия, 1995. 894 с.; Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: Азбуковник, 1998. 944 с.);

– степень годности к какому-нибудь ремеслу, виду труда (Толковый словарь русского языка. Т. 1. / под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Астрель, АСТ, 2000. 848 с.);

– степень профессиональной подготовленности рабочих и служащих к выполнению конкретного вида работы (Экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики, 2008. 1152 с);

– качество, уровень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения трудовых функций по специальности на занимаемой должности (Энциклопедия профессионального образования. М.: АПО, 1998. 568 с);

– готовность работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник. М.: Федеральный институт развития образования, 2010. 24 с.);

– профессиональная зрелость работников, их подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемые наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта (Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2011. 512 с.).

Таким образом, наиболее общим подходом является понимание «квалификации» как набора характеристик, позволяющих оценить соответствие работника требованиям для выполнения определенной задачи.

При рассмотрении иерархии категорий следует упомянуть Европейскую систему квалификаций (EQF), представляющую собой структурированные по уровням квалификации, включающие в себя знания, умения, а также личностные и профессиональные компетенции, формируемые на различных этапах образования. Цель EQF – обеспечение унифицированной и прозрачной системы сопоставления и приравнивания профессиональных квалификаций и документов о высшем образовании «в целях развития академической и трудовой мобильности граждан на европейском континенте» [Whatis ESCO, www]. В EQF приводится описание 2 942 профессий с соответствующими им перечнями навыков (13 485 навыков). Согласно EQF, знания, умения и навыки позволяют успешно решать различные профессиональные задачи. Компетенции, в свою очередь, относятся не только к функциональным (профессиональным) навыкам, но и затрагивают познавательную, личностную и межкультурную сферу. Квалификация же – это официальное признание на основе стандартизированной оценки сформированности у работника результата, дающее право на осуществление трудовой деятельности [Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, www]. Таким образом, EQF, во-первых, разграничивает понятия знания, умения и навыки, компетенции, квалификации; во-вторых, предлагает систематизированный перечень 58 результатов образовательного процесса, сформулированный в категориях компетенций, навыков и умений, которые можно использовать, в том числе при найме сотрудников; в-третьих, перечень ЕСК постоянно обновляется, что может быть использовано в целях выявления современного спроса работодателей на те или иные (в том числе новые) компетенции, навыки и специальности.

### **Систематизация и классификация навыков и компетенций**

Не менее дискуссионным является вопрос о систематизации и классификации компетенций.

Систематизация и классификация сущностей, процессов, явлений составляет важный элемент их изучения, помогает выявить наиболее важные общие черты и элементы, исследовать различия, разработать принципы использования в практической деятельности. Классификация представляет собой разделение множества объектов на отдельные группы (подмножества) в зависимости от сходных или различных признаков этих объектов в соответствии с принятыми методами. Признаками, по которым осуществляется классификация, могут являться свойства объектов, их характеристики или параметры. Поскольку «компетенция» является сложным многоаспектным понятием, которое может рассматриваться с разных сторон, обладающее многочисленными характеристиками, то в зависимости от преобладающего классификационного признака, положенного в основу классификации, могут быть предложены различные классификационные подходы и выделены разные классификационные группы.

Важным является вопрос о количестве классификационных групп: с одной стороны, их не должно быть очень много, чтобы было возможным мысленно охватить и осознать все классификационные группы; с другой – излишнее упрощение и сокращение количества групп могут привести к недоучету важных свойств классифицируемых объектов, необоснованно упростить классификацию, недоучесть существенные компетенции, в результате чего классификация может стать непригодной для практического применения.

С 70-х годов XX века, когда активно начал развиваться компетентностный подход,

накоплен большой пул исследований, выделяющих несколько десятков различных компетенций и предлагающих различные подходы к их классификации. На текущий момент существует множество выделенных компетенций, подходов к их классификации и, соответственно, множество классификационных групп. По меткому замечанию A. Stoof, R.L. Martens, J.J.G. Van Merriënboer и T.J. Bastiaens, «количество определений компетенции кажется огромным» [Stoof, Martens, Van Merriënboer, Bastiaens, 2002]. Некоторые из них изложены в отчете за 2022 год ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России о работе по научно-методическому обеспечению по теме: «Разработка модели учета влияния профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, на предлагаемую в вакансиях заработную плату для пилотных типовых профессий». Дополним и расширим обзор компетентностных классификаций.

Одни из первых работ по классификации компетенций базировались на бихевиористском (поведенческом) подходе. Такие авторы, как Р. Бояцис и Л. и С. Спенсеры [Boyatzis, 1982] для создания классификационной модели компетенций выделяли несколько сотен отдельных типов поведения, приводящих к наилучшим результатам, выделяли отдельные стандартные поведенческие индикаторы с их последующей кластеризацией. Такой подход позволил исследовать значительное количество «компетенций», однако включал большой объем незначительной, несущественной информации. Информационный «шум» затруднял выделение наиболее важных, существенных компетенций и их классификацию. В модели Р. Бояциса выделена 21 компетенция, 19 из которых сгруппированы в 5 групп. Л. и С. Спенсеров выделили 20 компетенций, объединенных в 6 кластеров. При этом в одном из кластеров были компетенции другого кластера. Таким образом, полного и непротиворечивого списка и классификации компетенций на основе бихевиористского подхода не было создано.

Классификация компетенций на основе бихевиористского подхода основывалась на принципе «снизу вверх», от частного к общему: базировалась на исследовании моделей поведения сотрудников организаций, их последующем анализе, укрупнении, систематизации и классификации. В подходе, который может быть назван аналитическим, исследователи вначале строили модели классификации компетенций, а затем верифицировали их с применением поведенческих моделей. Примерами такого подхода могут быть работы М. Ломбардо и Р. Эйхингера, А.В. Овчинникова [Овчинников. Универсальная модель профессиональных компетенций, 2014] и других исследователей. Следует отметить работу М. Ломбардо и Р. Эйхингера «ДВР: для вашего развития», в которой выделено 67 компетенций, объединенных в 26 кластеров, которые, в свою очередь, образовывали 8 статистических групп [Lombardo, Eichinger, 2004]. А.В. Овчинников выделяет пять групп компетенций, состоящих из ряда взаимосвязанных компетенций:

- 1) личностные – когнитивные, креативные, организационно-деятельные, эвристические;
- 2) социальные – социальное взаимодействие, межличностное общение, социальная самоидентификация (религиозная, расовая, национальная, родовая, культурная);
- 3) технические – специальные, экологические, безопасность и охрана труда;
- 4) организационные – понимание компании, преданность компании, командная работа, позиционирование себя в компании;
- 5) административные – лидерство, стратегические навыки, влияние, организационное мужество.

Ряд авторов (Т.Г. Скурихина, А.А. Смирнова, И.Е. Никулина, Н.В. Болдырева, Н.П. Болдырева) на основе категории деятельности выделяют три группы компетенций [Скурихина, 2019, 26–28]:

– компетенции, относящиеся к человеку как к личности, субъекту деятельности и общения: в их числе рассматриваются здоровье, сбережение, гражданственность, самосовершенствование и развитие, владение культурой родной речи и иностранными языками и др.;

– компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной среды;

– компетенции, относящиеся к деятельности человека – профессиональной, общественной, познавательной, информационной.

Рассматривая навыки и компетенции применительно к рынку труда, Г. Былков [Былков, 2019] выделяет две группы: «профессиональные», ориентированные на выполнение конкретных трудовых функций, и «корпоративные», предполагающие адаптацию работника к действующей социально-экономической и психологической корпоративной среде. Профессиональные компетенции в настоящее время латентно присутствуют в профессиональных стандартах в виде необходимых знаний и умений, опыта и трудовых действий, которые все шире используются в практике.

Развивая подход к классификации компетенций на основе деятельности в профессиональной среде, некоторые исследователи [Болдырева, 2022] выделяют общие компетенции, корпоративные компетенции, лидерские компетенции, управленческие компетенции, профессиональные компетенции, личные компетенции.

Корпоративные компетенции представляют собой одинаковые для всех сотрудников компетенции, разработанные, принятые и одобренные в компании.

Лидерские и(или) управленческие – компетенции, необходимые для решения организационных, управленческих задач, координации деятельности сотрудников и подразделений компании.

Профессиональные – компетенции определенной группы работников, специалистов, направленные на решение определенного ограниченного круга вопросов.

Личностные – компетенции, характерные для личности, включая коммуникационные аспекты, ценности, достижения результатов и проч.

З.В. Якимова и В.И. Николаева [Якимова, Николаева, 2012] выделяют американский и европейский подход к определению содержания компетенций, которые авторы определяют как категорию. В соответствии с американским подходом, компетенции – это основные характеристики работника, позволяющие ему добиваться наивысшей эффективности в работе. Европейский подход, акцентируя внимание на описании рабочих задач, функций и ожидаемых результатов, рассматривает «компетенции» как способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Одним из подходов к систематизации компетенций является их классификация по возникновению. При этом выделяют следующие группы компетенций: природные – качества, которыми человек наделен от рождения; приобретенные – знания, навыки, умения, полученные в процессе обучения и накопленные в ходе практической деятельности; эмоциональные – в частности, адаптивность к новой рабочей среде.

Подчас исследователи предлагают многоуровневый подход к классификации компетенций. Так, М.Д. Ильязова выделяет профессиональные и социально-психологические компетенции [Ильязова, 2008]. В свою очередь, каждая из этих групп может быть разделена на общие компетенции, важные для любого работника и любой сферы деятельности, и специальные компетенции, важные для конкретной профессии, для определенного вида деятельности.

Одним из современных подходов, получающих все более широкое распространение, является концепция выделения *hard skills* («жесткие» навыки/компетенции) и *soft skills*

(«мягкие» навыки/компетенции). Первый тип компетенций называют профессиональными компетенциями, относя к ним специфические для той или иной профессии технические и административные навыки. Второй тип – это универсальные компетенции, которые могут быть применены в любой сфере деятельности. В свою очередь, жесткие и мягкие компетенции могут быть разделены на отдельные группы.

В работах К. Белзер [Belzer, [www](#)], К. Лоренц [Толмачева, [www](#)] и ряда других исследователей выделяются мягкие компетенции без попытки их классификации. Количество выделенных компетенций варьируется, но в большинстве работ можно отметить следующие: коммуникативные навыки, навыки командообразования, умение работать в команде. В числе других *soft skills* выделяются трудолюбие, мотивированность, управление временем, навыки решения проблем, умение принимать решения, умение воспринимать критику, навыки работы в режиме ограниченного времени и под давлением, лидерство, организационная эффективность и проч. В конце XX века широкое распространение получила концепция эмоциональной компетентности [Чуланова, Ивонина, 2017], которую также стали включать в перечень *soft skills*. В числе эмоциональных компетенций выделяют управление стрессом, понимание собственных чувств и эмоций, а также чувств и эмоций сотрудников, умение управлять, толерантность к неопределенности, сохранение баланса между личной жизнью и работой [Чуланова, 2016] и проч.

А.Н. Антропов [Антропова, 2011] выделяет три группы мягких компетенций: материальные (навыки работы с современной оргтехникой); формальные (умение принимать решения, организаторские, креативные способности и проч.); персональные компетенции (индивидуальные качества, к которым автор относит коммуникабельность, умение работать в команде, инициативность, целеустремленность, результативность, эмпатия и проч.).

Следует отметить, что при таком подходе представляется недостаточно обоснованным выделение формальных и персональных компетенций, поскольку компетенции, отнесенные к формальным, также в значительной степени обусловлены персональными характеристиками работника. При отсутствии четких критериев классификации в одну группу объединены компетенции, характеризующие разные аспекты личных и профессиональных качеств работника.

В. Шипилов выделяет четыре группы *soft skills* [Шипилов, [www](#)]: базовые коммуникативные навыки, навыки *self*-менеджмента, навыки эффективного мышления, управленческие навыки.

К коммуникативным навыкам, в частности, относится умение слушать, вести переговоры, навыки делового письма; *self*-менеджмент включает тайм-менеджмент, управление стрессом и эмоциями, планирование и целеполагание; навыки эффективного мышления – системность мышления, креативность, способность по выработке и принятию решений, умение находить и анализировать информацию; управленческие навыки, важные для руководителя – постановка задач, управление подчиненными, мотивирование, лидерство, управление изменениями, контроль реализации задач, делегирование полномочий и проч.

Широко представлены сегодня и исследования, анализирующие наиболее важные компетенции, которые будут востребованы в ближайшем будущем, с учетом трансформации экономики, изменения содержания труда и функционала работников, цифровизации и других процессов. В докладе «Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра» выделены три наиболее важные универсальные компетентности – компетентность мышления, компетентность взаимодействия с другими, компетентность взаимодействия с собой [Фрумин, Добрякова, Баранников, Реморенко, 2018]. Как отмечают

авторы, именно они будут определять успешность и эффективность трудовой деятельности.

В докладе Всемирного банка [Доклад о мировом развитии. Цифровые дивиденды, [www](#)] выделены три наиболее востребованные сегодня группы компетенций: когнитивные; социальные и поведенческие; технические.

Эксперты Всемирного экономического форума выделили десять ключевых компетенций, наиболее актуальных в эпоху четвертой промышленной революции [The 10 Skills You Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution, [www](#)]: комплексное решение проблем; критическое мышление; креативность; управление людьми, умение работать с людьми; навыки координации, взаимодействия; эмоциональный интеллект; суждение и скорость принятия решений; клиентоориентированность; способность согласования и ведения переговоров; когнитивная гибкость.

Компания Burning Glass Technologies при разработке модели фундаментальных компетенций в цифровую эпоху на основе анализа значительного объема рабочих мест и карьерных переходов выделила четыре группы [The New Foundational Skills of the Digital Economy. Developing the Professionals of the Future, [www](#)]: личные навыки (Human Skills); базовые знания по сферам (Domain Knowledge); цифровые навыки (Digital Building Block Skills); навыки бизнес-реализации (Business Enabler Skills).

Компания BCG, разрабатывая целевую модель компетенций 2025 года, выделила три уровня компетенций [Россия 2025: от кадров к талантам, [www](#)]. Первый уровень включает три группы – когнитивные, социально-поведенческие и информационные, в рамках каждой из которых выделены конкретные компетенции с их последующей детализацией. Так, к когнитивным компетенциям отнесены саморазвитие, организованность, управленческие навыки, достижение результатов, решение нестандартных задач, адаптивность. В группу социально-поведенческих компетенций включены коммуникация, межличностные навыки и межкультурные взаимодействия. В группу цифровых компетенций объединены управление информацией и создание систем.

На основе обобщения обширного перечня исследований компания ЭКОПСИ консалтинг выделила 10 кластеров (групп) современных компетенций, наиболее часто встречающихся в рассмотренных моделях [Безручко, Шатров, Максимова, [www](#)]: взаимодействие и сотрудничество с другими людьми (кластер содержит 23 компетенции и встречается в 100% рассмотренных моделей); аналитическое мышление и решение проблем (15 компетенций, в 100% рассмотренных моделей); инновационность и креативность (10 компетенций, 88%); обучаемость и открытость новому (13 компетенций, 75%); цифровые знания и навыки (10 компетенций, 75%); осознанность и управление собой (10 компетенций, 63%); междисциплинарное и межкультурное взаимодействие (9 компетенций, 63%); этика и социальная ответственность (5 компетенций, 50 %); управление людьми, проектами, процессами, ресурсами (8 компетенций, 38%); ориентация на достижение результата (4 компетенции, 25%).

## Заключение

На основе приведенного обзора дефиниционного поля и классификационных подходов применительно к цели настоящего исследования можно сделать вывод, что сегодня существует многообразие подходов к определению понятий «навык», «компетенция», «квалификация», отсутствуют единые требования к их существенным характеристикам; отсутствует единый детализированный перечень компетенций, а также унифицированный классификатор

компетенций; в моделях компетенций выделяется различное, варьирующееся в значительном диапазоне, количество компетенций; при этом отдельные компетенции могут иметь существенно различающееся наполнение. Во многом это объясняется отсутствием официального определения понятия компетенций в образовательно-профессиональном аспекте. Наиболее корректным и точным определением, на наш взгляд, следует признать определение, данное в словарно-справочном пособии «Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы»: «Компетенция – комбинация знаний, умений, опыта, способность и готовность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетенция как проявление квалификации в деятельности находит опосредованное отражение в профессиональных стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний и умений» [Волошина и др., www].

### Библиография

1. Антропова А.Н. Надпрофессиональные компетенции как фактор успеха в профессиональной деятельности // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 3. С. 157-158.
2. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2014. № 1. С. 87-102.
3. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 3-13.
4. Безручко П., Шатров Ю., Максимова М. Компетенции неясного будущего. URL: <https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyu-ilichnostnyu-rost/p26131>.
5. Болдырева Н.В., Болдырева Н.П. Ключевые компетенции в современных условиях // Вестник евразийской науки. 2022. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-kompetentsii-v-sovremennyh-usloviyah>.
6. Волошина И.А. и др. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы. М.: Перо, 2021. 52 с.
7. Былков Г. Повышение эффективности использования трудового потенциала в процессе актуализации системы оценки квалификаций // Суходолов А.П., Даниленко Н.Н., Баева О.Н. (ред.) Материалы 5-й Всероссийской научно-практической конференции «Интеллектуальный и ресурсный потенциалы регионов: активизация и повышение эффективности использования». Иркутск: Изд-во БГУ, 2019. 525 с.
8. Доклад о мировом развитии. Цифровые дивиденды. URL: [https://data.gov.ru/sites/default/files/presentation/vsemirnyu\\_bank\\_2016\\_god.pdf](https://data.gov.ru/sites/default/files/presentation/vsemirnyu_bank_2016_god.pdf).
9. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э. Компетентный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 23-29.
10. Зеер Э.Ф., Романцев Г.М. Личностно-ориентированное профессиональное образование // Педагогика. 2002. № 3. С. 16-21.
11. Ильязова М.Д. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований // Научные исследования в образовании. 2008. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnost-kompetentsiya-kvalifikatsiya-osnovnye-napravleniya-sovremennyh-issledovaniy>.
12. Кострова Ю.С. Генезис понятий «компетенция» и «компетентность». Молодой ученый. 2018. № 12. Т. 2. С. 102-104.
13. Майер О.Б. Знание, навыки, квалификация: эпистемологический анализ // Журнал: Наука для образования сегодня. 2019. № 9. С. 67-79.
14. Овчинников А.В. Корпоративное образование: предел риска. Корпоративные университеты. 2014. № 49. С. 18-24.
15. Овчинников А.В. О классификации компетенций // Организационная психология. 2014. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-klassifikatsii-kompetentsiy>.
16. Овчинников А.В. Универсальная модель профессиональных компетенций // Наукоеведение. 2014. № № 4 (23). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/100EYN414.pdf>.
17. Россия 2025: от кадров к талантам. URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/perspectives/188095>.
18. Семушина Л.Г. Влияние профессионально - квалификационной структуры труда на структуру профессионального образования // Специалист. 2004. № 10. С. 2629.
19. Скурихина Т.Г. Компетенция и компетентность в системе показателей качества человеческих ресурсов организации // Труды XIII МНПК «Управление организацией: Диагностика, стратегия, эффективность». СПб.:

- Изд-во Политехнического ун-та. 2019. С. 732–736.
20. Смирнова А.А., Никулина И.Е. Комплекс компетенций, необходимых эффективному менеджеру // Сборник XXVIII Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире» Город Гатчина. 2020. № 5. С. 32-38.
  21. Толмачева И. «Твердые» и «мягкие» навыки. URL: <http://hr-portal.ru/article/tverdye-i-myagkie-navyki>.
  22. Фрумин И.Д., Добрякова М.С., Баранников К.А., Реморенко И.М. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 28 с.
  23. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 292 с.
  24. Чуланова О.Л., Иволина А.И. Формирование softskills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация // УПИРР. 2017. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-softskills-myagkih-kompetentsiy-podhody-k-integratsii-rossiyskogo-i-zarubezhnogo-opyta-klassifikatsiya>.
  25. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. URL: [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml).
  26. Шишацкая О.А. Формирование информационной и коммуникативной компетенций учащихся общеобразовательных школ при дистанционном обучении физике: дисс. ... канд. пед. наук. М., 2012. 221 с.
  27. Якимова З.В., Николаева В.И. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз // Высшее образование в России. 2012. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-kompetentsiy-professionalnaya-sreda-i-vuz>.
  28. Ala-Mutka K. Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding. URL: [ftp://jrc.es/pub/EURdoc/JRC67075\\_TN.pdf](ftp://jrc.es/pub/EURdoc/JRC67075_TN.pdf).
  29. Belzer K. Project Management: Still More Art than Science. URL: <http://www.egrupos.net/cgi-bin/eGruposDMime.cgi?K9U7J9W7U7xumopxChnu>.
  30. Boyatzis R.E. The competent manager: a model for effective performance. New York: Wiley, 1982.
  31. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning (Annex). Adopted by the Council at its 3617th meeting held on 22 May 2018 / General Secretariat of the Council Council of the European Union. – 2018/0008 (NLE). URL: [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL%3AST\\_9009\\_2018\\_INIT&from=EN](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL%3AST_9009_2018_INIT&from=EN).
  32. ESCO handbook. Manuscript reviewed in February 2019 2nd edition. European Union, 2019.
  33. Lombardo M.M., Eichinger R.W. FYI For Your Improvement. A Guide for Development and Coaching. Lominger Ltd., 2004.
  34. Spencer L.M., Spencer S.M. Competence at Work: Models for Superior Performance, John Wiley & Sons, Inc., 1993.
  35. Stoof A., Martens R.L., Van Merriënboer J.J.G., Bastiaens T.J. The boundary approach of competence: A constructivist aid for understanding and using the concept of competence // Human Resource Development Review. 2002. No. 1 (3). P. 345–365.
  36. The 10 Skills You Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>.
  37. The New Foundational Skills of the Digital Economy. Developing the Professionals of the Future. URL: [https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New\\_Foundational\\_Skills.pdf](https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf).
  38. What is ESCO / European Skills, Competences, Qualifications and Occupations European Commission [http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm) // European Centre for the Development of Vocational Training URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057dea0a824a17a>.
  39. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review. 1959. No. 66. P. 297–333.

## **Content of professional competencies of the labor market: theoretical and methodological approaches**

**Vladimir I. Dzhuma**

Director of the Center for Digital Transformation and Data Analysis,  
All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia,  
105043, 29 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: [vladimir@vcot.info](mailto:vladimir@vcot.info)

**Irina A. Kirichenko**

PhD in Economics,  
Associate Professor of the Institute of Economics and Finance  
of the State University of Management,  
109542, 99 Ryazanskii ave., Moscow, Russian Federation;  
Chief Specialist of the Center for Digital Transformation and Data Analysis,  
All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia,  
105043, 29 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: 94522@bk.ru

**Abstract**

In modern conditions, one of the key factors of economic growth, which largely determines the competitiveness of the economy, the level of its innovation and competitiveness, is human capital, embodied in the knowledge, skills, and competencies of employees. To analyze the state of the labor market, determine the directions for the formation and implementation of demand and supply for labor of various qualifications, it is relevant to have a clear understanding of the interpretation, scope, and content of concepts such as skills, competencies, qualifications, and level of qualifications used in the field of labor and labor relations.

**For citation**

Dzhuma V.I., Kirichenko I.A. (2023) Soderzhanie professional'nykh kompetentsii rynka truda: teoretiko-metodologicheskie podkhody [Content of professional competencies of the labor market: theoretical and methodological approaches]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (11A), pp. 741-754. DOI: 10.34670/AR.2023.48.49.083

**Keywords**

Labor market, competencies, competency, knowledge, abilities, skills.

**References**

1. Ala-Mutka K. *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Available at: [ftp://jrc.es/pub/EURdoc/JRC67075\\_TN.pdf](ftp://jrc.es/pub/EURdoc/JRC67075_TN.pdf) [Accessed 12/11/2023].
2. Antropova A.N. (2011) Nadprofessional'nye kompetentsii kak faktor uspekha v professional'noi deyatel'nosti [Superprofessional competencies as a factor of success in professional activity]. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya* [International Journal of Experimental Education], 3, pp. 157-158.
3. Baidenko V.I. (2004) Kompetentsii v professional'nom obrazovanii (k osvoeniyu kompetentnostnogo podkhoda) [Competencies in vocational education (toward the development of a competency-based approach)]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 11, pp. 3-13.
4. Bazarov T.Yu., Erofeev A.K., Shmelev A.G. (2014) Kollektivnoe opredelenie ponyatiya «kompetentsii»: popytka izvlecheniya smyslovykh tendentsii iz raznyto ego ekspertnogo znaniya [Collective definition of the concept of "competence": an attempt to extract semantic trends from vague expert knowledge]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology], 1, pp. 87-102.
5. Belzer K. *Project Management: Still More Art than Science*. Available at: <http://www.egrupos.net/cgi-bin/eGruposDMime.cgi?K9U7J9W7U7xu mop xCnhu> [Accessed 12/11/2023].
6. Bezruchko P., Shatrov Yu., Maksimova M. *Kompetentsii neyasnogo budushchego* [Competencies of an unclear future]. Available at: <https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-ilichnostnyy-rost/p26131> [Accessed 23/11/2023].
7. Boldyreva N.V., Boldyreva N.P. (2022) Klyuchevye kompetentsii v sovremennykh usloviyakh [Key competencies in modern conditions]. *Vestnik evraziiskoi nauki* [Bulletin of Eurasian Science], 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-kompetentsii-v-sovremennykh-usloviyah> [Accessed 12/11/2023].

8. Boyatzis R.E. (1982) *The competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley.
9. Chulanova O.L. (2016) *Kompetentnostnyi podkhod v rabote s personalom: teoriya, metodologiya, praktika* [Competence-based approach to working with personnel: theory, methodology, practice]. Moscow: NITs INFRA -M Publ.
10. Chulanova O.L., Ivonina A.I. (2017) Formirovanie softskills (myagkikh kompetentsii): podkhody k integratsii rossiiskogo i zarubezhnogo opyta, klassifikatsiya, operatsionalizatsiya [Formation of soft skills (soft competencies): approaches to the integration of Russian and foreign experience, classification, operationalization]. *UPIRR*, 1. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-softskills-myagkikh-kompetentsiy-podkhody-k-integratsii-rossiiskogo-i-zarubezhnogo-opyta-klassifikatsiya> [Accessed 12/11/2023].
11. *Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning (Annex). Adopted by the Council at its 3617th meeting held on 22 May 2018 / General Secretariat of the Council Council of the European Union. – 2018/0008 (NLE)*. Available at: [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL%3AST\\_9009\\_2018\\_INIT&from=EN](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL%3AST_9009_2018_INIT&from=EN) [Accessed 21/11/2023].
12. *Doklad o mirovom razviti. Tsifrovye dividendy* [World Development Report. Digital dividends]. Available at: [https://data.gov.ru/sites/default/files/presentation/vsemirnyy\\_bank\\_2016\\_god.pdf](https://data.gov.ru/sites/default/files/presentation/vsemirnyy_bank_2016_god.pdf) [Accessed 12/11/2023].
13. *ESCO handbook. Manuscript reviewed in February 2019 2nd edition* (2019) European Union.
14. Frumin I.D., Dobryakova M.S., Barannikov K.A., Remorenko I.M. (2018) *Universal'nye kompetentnosti i novaya gramotnost': chemu uchit' segodnya dlya uspekha zavtra. Predvaritel'nye vyvody mezhdunarodnogo doklada o tendentsiyakh transformatsii shkol'nogo obrazovaniya* [Universal competencies and new literacy: what to teach today for success tomorrow. Preliminary findings of an international report on trends in the transformation of school education]. Moscow: National Research University Higher School of Economics.
15. Bylkov G. (2019) Povyshenie effektivnosti ispol'zovaniya trudovogo potentsiala v protsesse aktualizatsii sistemy otsenki kvalifikatsii [Increasing the efficiency of using labor potential in the process of updating the qualifications assessment system]. In: Sukhodolov A.P., Danilenko N.N., Baeva O.N. (eds.) *Materialy 5-i Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Intellectual'nyi i resursnyi potentsialy regionov: aktivizatsiya i povyshenie effektivnosti ispol'zovaniya»* [Proc. All-Russian Conf. "Intellectual and resource potentials of regions: activation and increase in efficiency of use"]. Irkutsk: BGU Publ.
16. Ilyazova M.D. (2008) Kompetentnost', kompetentsiya, kvalifikatsiya osnovnye napravleniya sovremennykh issledovaniy [Competence, competence, qualifications are the main directions of modern research]. *Nauchnye issledovaniya v obrazovanii* [Scientific research in education], 1. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnost-kompetentsiya-kvalifikatsiya-osnovnye-napravleniya-sovremennykh-issledovaniy> [Accessed 12/11/2023].
17. Kostrova Yu.S. (2018) Genezis ponyatii «kompetentsiya» i «kompetentnost'» [Genesis of the concepts "competence" and "competence"]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 12 (2), pp. 102-104.
18. Lombardo M.M., Eichinger R.W. (2004). *FYI For Your Improvement. A Guide for Development and Coaching*. Lominger Ltd.
19. Maier O.B. (2019) Znanie, navyki, kvalifikatsiya: epistemologicheskii analiz [Knowledge, skills, qualifications: epistemological analysis]. *Zhurnal: Nauka dlya obrazovaniya segodnya* [Journal: Science for Education Today], 9, pp. 67-79.
20. Ovchinnikov A.V. (2014) *Korporativnoe obrazovanie: predel riska. Korporativnye universitety* [Corporate education: risk limit. Corporate universities], 49, pp. 18-24.
21. Ovchinnikov A.V. (2014) O klassifikatsii kompetentsii [On the classification of competencies]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-klassifikatsii-kompetentsiy> [Accessed 12/11/2023].
22. Ovchinnikov A.V. (2014) Universal'naya model' professional'nykh kompetentsii Universal model of professional competencies. *Naukovedenie* [Scientific studies], № 4 (23). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/100EVN414.pdf> [Accessed 11/11/2023].
23. *Rossiya 2025: ot kadrov k talantam* [Russia 2025: from personnel to talents]. Available at: <https://www.bcg.com/ru-ru/perspectives/188095> [Accessed 27/11/2023].
24. Semushina L.G. (2004) Vliyaniye professional'no - kvalifikatsionnoi struktury truda na strukturu professional'nogo obrazovaniya [The influence of the professional and qualification structure of labor on the structure of vocational education]. *Spetsialist* [Specialist], 10, p. 2629.
25. Shipilov V. *Perechen' navykov soft-skills i sposoby ikh razvitiya* [List of soft-skills and methods of their development]. Available at: [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml) [Accessed 19/11/2023].
26. Shishatskaya O.A. (2012) *Formirovanie informatsionnoi i kommunikativnoi kompetentsii uhashchikhysya obshcheobrazovatel'nykh shkol pri distantsionnom obuchenii fizike. Dokt. Diss.* [Formation of information and communication competencies of secondary school students during distance learning in physics. Doct. Diss.]. Moscow.
27. Skurikhina T.G. (2019) Kompetentsiya i kompetentnost' v sisteme pokazatelei kachestva chelovecheskikh resursov organizatsii [Competence and competency in the system of indicators of the quality of human resources of an

- organization]. In: *Trudy XIII MNPk «Upravlenie organizatsiei: Diagnostika, strategiya, effektivnost'»* [Proceedings of the XIII MNPk “Organization Management: Diagnostics, Strategy, Efficiency”]. Saint Petersburg: Publishing house of the Polytechnic University, pp. 732–736.
28. Smirnova A.A., Nikulina I.E. (2020) Kompleks kompetentsii, neobkhodimyykh effektivnomu menedzheru [A set of competencies necessary for an effective manager]. In: *Sbornik XXVIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya v sovremennom mire»* [Proc. Int. Conf. “Fundamental and Applied Research in the Modern World”]. Gorod Gatchina, 5, pp. 32-38.
29. Spencer L.M., Spencer S.M. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc.
30. Stoof A., Martens R.L., Van Merriënboer J.J.G., Bastiaens T.J. (2002) The boundary approach of competence: A constructivist aid for understanding and using the concept of competence. *Human Resource Development Review*, 1 (3), pp. 345-365.
31. *The 10 Skills You Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution*. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourthindustrial-revolution> [Accessed 12/11/2023].
32. *The New Foundational Skills of the Digital Economy. Developing the Professionals of the Future*. Available at: [https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New\\_Foundational\\_Skills.pdf](https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf) [Accessed 12/11/2023].
33. Tolmacheva I. «Tverdye» i «myagkie» navyki [“Hard” and “soft” skills]. Available at: <http://hr-portal.ru/article/tverdye-i-myagkie-navyki> [Accessed 12/11/2023].
34. Voloshina I.A. et al. (2021) *Terminy i ponyatiya professional'no-kvalifikatsionnoi sfery* [Terms and concepts of the professional qualification sphere]. Moscow: Pero Publ.
35. Whatis ESCO / EuropeanSkills, Competences, Qualifications and Occupations European Commission <[http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm)> // *European Centre for the Development of Vocational Training* Available at: <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057dea0a824a17a> [Accessed 24/11/2023].
36. White R.W. (1959) Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, pp. 297–333.
37. Yakimova Z.V., Nikolaeva V.I. (2012) Otsenka kompetentsii: professional'naya sreda i vuz [Competency assessment: professional environment and university]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 12. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-kompetentsiy-professionalnaya-sreda-i-vuz> [Accessed 12/11/2023].
38. Zeer E.F., Symanyuk E. (2005) Kompetentnostnyi podkhod k modernizatsii professional'nogo obrazovaniya [Competence-based approach to the modernization of vocational education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 4, pp. 23-29.
39. Zeer E.F., Romantsev G.M. (2002) Lichnostno-orientirovannoe professional'noe obrazovanie [Personality-oriented professional education]. *Pedagogika* [Pedagogy], 3, pp. 16-21.