

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.31

МЕТОДИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

© 2025 г. Д.Ф. Алиев*, Н.А. Левковская**

** Кандидат экономических наук, доктор философии в области бизнес-права (PhD),
доктор делового администрирования в области финансов (DBA), академик РАХ,
первый проректор, ФГБОУ ВО Российский государственный социальный университет;
г. Москва, Россия
e-mail: alievdf@rgsu.net*

*** Преподаватель кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики факультета
политических и социальных наук, руководитель проектов отдела стандартизации и
поддержки проектной деятельности, ФГБОУ ВО Российский государственный
социальный университет; г. Москва, Россия
e-mail: natalie-peregudova@mail.ru*

Задача трудоустройства участников Специальной военной операции (СВО) является важнейшей государственной задачей. Ее решение требует внимания различных специалистов, особенно тех, кто занимается вопросами профориентационной работы. С одной стороны, новое место работы необходимо подобрать таким образом, чтобы оно было максимально эффективным и для страны — применительно к возвращаемому трудовому капиталу, и для ветерана СВО — с позиции его самореализации и достижения успеха как профессионала. С другой стороны, процесс профориентации при подборе новой работы по-прежнему ориентирован в первую очередь на уровень образования и

опыт работы человека, а не на его личностные качества и потенциалы, которые в том числе проявились у него в боевых действиях. Возникают противоречия между необходимостью решения государственной задачи по эффективному трудоустройству ветеранов СВО и существующим подходом к организации процесса профориентации, который демонстрирует недостаточную эффективность при подборе новой работы для ветеранов боевых действий. Таким образом, актуальность данного исследования заключается в необходимости разработки нового подхода к профориентации ветеранов СВО и разработке соответствующей психологической методики оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития. Цель разработать и апробировать новый подход к профориентации ветеранов СВО и методику психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития. Гипотеза: Методика психологической оценки компетентностей позволяет определить траекторию профессионального развития и является эффективным средством в профориентационной работе с ветеранами СВО. Методы и материалы. В апробации приняли участие 56 ветеранов боевых действий (средний возраст = 38,1; 100% мужчин). Индивидуально-психологические особенности личности, наиболее релевантные для оценки успешности субъекта в трудовой деятельности, оценивались с помощью «Большого ориентационного теста (БОТ)». Расчет потенциалов (текущий и перспективный) проводился по специально разработанному математическому алгоритму оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека. Результаты. Результаты показали, что использование БОТ и предлагаемой методики оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека позволяет оценить компетенции человека в востребованном у работодателей объеме и определить наилучшую траекторию его профессионального развития с вариантами, выраженными в количественных показателях. Отметим, что расчетные показатели учитывают как текущую оценку компетенций, так и потенциальные возможности человека улучшить свой профиль компетенций. Выводы. Разработанная методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека предоставит широкие возможности: для ветеранов СВО — в выборе своего профессионального пути; для работодателей — в эффективном решении задачи трудоустройства ветеранов СВО и перехода к компетентностному подходу в управлении кадровым потенциалом. Выбранные методы являются субъектно-независимыми применительно к интерпретации результатов и учитывают актуальное состояние рынка

труда, включая различные региональные и отраслевые особенности. Методика может быть быстро адаптирована к этим особенностям в регионах страны.

Ключевые слова: методика психологической оценки компетентностей, профориентация взрослых, профориентация ветеранов СВО, трудоустройство участников СВО, траектория профессионального развития

ВВЕДЕНИЕ

Трудоустройство участников СВО является ключевой целью их ресоциализации и актуально для всех категорий демобилизованных лиц. Президент России В.В. Путин подчеркивает важность этой работы в регионах (Путин, 2025) и ставит Правительству Российской Федерации соответствующие задачи по разработке плана мероприятий по повышению уровня трудоустройства участников СВО и организации их профессиональной ориентации (Кремль, 2024).

В настоящее время подходы к трудоустройству преимущественно опираются на проверенные временем технологии подбора кадров, основанные на рассмотрении имеющегося у человека профессионального опыта, образования и личностных компетенций. В первую очередь подразумевается поиск такого кандидата на вакансию, чьи знания, умения и навыки в максимальной степени соответствуют требованиям профессии и работодателя.

Вместе с тем работа с участниками СВО имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать для эффективного решения задач по их трудоустройству.

Во-первых, прохождение военной службы сформировало у участников СВО новые личностные качества, чрезвычайно востребованные для решения многих организационных и производственных задач в любой отрасли народного хозяйства, а также для работы в органах федеральной, региональной и муниципальной власти (Алиев, Левковская, 2024).

Во-вторых, зачастую в некоторых сферах деятельности имеет место несоответствие уровня образования и профессиональных компетенций участников СВО запросам современного рынка труда.

Реалии гражданской жизни, необходимость поиска нового места работы создают для них ситуацию косвенной профориентации — жизненного этапа, обусловленного завершением карьеры военного и уже имеющегося опыта предшествующих первичных профориентаций (в основном на этапе «школа — вуз» или «школа — колледж»). Результаты исследований показывают, что сегодня только около половины выпускников учебных заведений работают по специальности, что говорит о наличии ошибок на этапе первичного выбора профессии (ТАСС, 2022, РИА Новости, 2022). По данным исследования ВЦИОМ «четверо из десяти россиян выбирали будущую профессию, опираясь на личные интересы (40%). Каждый пятый прислушался к рекомендации родителей (20%)... . Топ-3 критериев выбора будущей работы россиянами — интерес (56%), высокая оплата труда (31%) и востребованность на рынке труда (26%). 86% считают, что программы профориентации в школах и детских садах нужны, в том числе 70% отметили, что лучше их вводить после 6 класса» (ВЦИОМ, 2024). Побочным эффектом неудачной профориентации становится психологическая неуверенность человека в своем умении делать правильный профессиональный выбор (Алиев, Левковская, 2024).

К сожалению, ошибки при профориентационном тестировании встречаются достаточно часто и приводят к неверным решениям при выборе профессии (Пряжников, 2007). Например, основываясь на неправильной оценке своих склонностей по результатам психологической диагностики, человек поступает в вуз и, осознав в процессе обучения, что выбрал не ту специальность, заканчивает его с неохотой. Он жалеет о потерянном времени и решает получить другое образование, которое ему по душе, снимая тем самым возникшее внутреннее напряжение. Однако ошибка в выборе образовательного учреждения или профессии, по большому счету, не так страшна по сравнению с ошибкой в выборе жизненного пути, которая также может стать следствием некачественной диагностической процедуры профориентационного тестирования.

Методика психолого-компетентностного тестирования, базирующаяся на разработанном учеными РГСУ Большом ориентационном тесте (БОТ), позволяет в сжатые сроки оптимальным образом решить задачу выбора новой для участника СВО траектории профессионального саморазвития, избежать ошибок выбора и сконцентрировать усилия на достижении успеха в новой сфере профессиональной деятельности, тем самым определяя для себя выбор условий и направления жизни. «Поэтому проблема жизненного пути может стоять только так: каждый, кто хочет сознательно строить свой жизненный путь, должен познакомиться с психологическими механизмами, присущими личности, чтобы лучше узнать себя, свои особенности. От стихийного способа жизни человек может перейти к такому, который он будет определять сам. Но суть этого определения в выборе условий, направления жизни, в выборе того образования, той профессии, которые максимально отвечали бы особенностям его личности, его желаниям, его способностям, в построении соответствующей стратегии жизни» — отмечает К.А. Абульханова-Славская (Абульханова-Славская, 1991, с. 6).

Использование теста БОТ позволяет максимально избежать данного типа ошибок. Перед выбором профессионального трека соискатель может пройти БОТ и получить на основании его данных психологическое заключение, содержащее рекомендации по выбору профессии. Конечно, их учет не является непременным, вынесенный вердикт не обязательно принимать как данность. Но у человека, по крайней мере, появится основанная на обширной базе фактических данных рекомендация, куда ему НЕ надо идти. При этом, ощущая и/или представляя себя условно финансистом, маркетологом, предпринимателем, etc., он должен понимать, что потенциальная специальность — это не «закрытая дверь», однако потенциала открыть ее у него значительно меньше: для этого потребуются намного больше усилий и личностного потенциала.

Наработанная многолетняя практика и опыт в области психометрической оценки личности, практики управления персоналом и организации развития сотрудников в компаниях производственного сектора и сферы услуг позволили нам в кратчайшие сроки настроить БОТ и связанные с ним технологии на решение задач по ресоциализации участников СВО, предложит и апробировать соответствующую методику.

Отметим, что некоторые участники СВО имеют ранения и, как следствие, приобретенные физические ограничения по здоровью. Определенные рабочие специальности, связанные, например, с управлением опасными механизмами и имеющие официально утвержденные требования к состоянию здоровья, для них очевидно не подходят. Вместе с тем практически во всех сферах деятельности может быть найдено рабочее место, наилучшим образом отвечающее внутренним стремлениям человека и его физическим возможностям.

Особую роль в оказании помощи участникам СВО при определении дальнейшего жизненного пути играют компетентные специалисты: психологи, HR-сотрудники, рекрутеры и т.д. Именно к ним человек приходит за советом по выбору жизненного пути и профессионального трека развития. Главная задача таких специалистов — помочь соискателю сделать наилучший выбор; соответственно, их работа должна быть в максимальной степени лишена субъективизма и опираться на понятную человеку логику его оценки и выбора будущей профессии.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

По возвращении из зоны боевых действий у участников СВО актуализируется процесс профессионального самоопределения и подбора наиболее подходящей работы. Таким образом, они оказываются на очередном этапе профориентации по ряду причин и обстоятельств.

Во-первых, после участия в боевых действиях формируются новые качества, обусловленные сменой ценностных ориентиров, мотивов, потребностей, а также состояниями, вызванными последствиями боевого стресса (Караяни, 2023, 2024).

Во-вторых, некоторые участники СВО в силу появившихся ограничений по здоровью не могут быть востребованы в прежней профессии.

В-третьих, возможна перемена социального статуса, например, в связи с увольнением с военной службы, выходом на пенсию и пр.

Сложившиеся практики профориентации зачастую подразумевают использование уже имеющихся у человека знаний, умений и навыков. Тем самым при профориентации для участника СВО исходно вводятся ограничения и не учитываются его имеющиеся и приобретенные в ходе СВО личностные качества и потенциалы. Устранить указанные ограничения предлагается за счет использования новой методики психолого-компетентностного тестирования — метода психологической диагностики, направленный на всестороннюю оценку индивидуально-психологических особенностей (компетенций) личности и потенциалов, которые обеспечивают достижение успеха в различных видах деятельности.

Целью тестирования является определение наиболее подходящей траектории профессионального развития с учетом личностных и профессиональных компетенций человека по отношению к профилю выбираемой профессии.

Определяются следующие задачи проведения тестирования.

1. Всесторонне оценить компетентностный профиль личности.
2. Максимально использовать имеющиеся личностные потенциалы.
3. Определить потенциал личности по отношению к выбираемой профессии.
4. Определить наиболее подходящую траекторию профессионального развития.

5. Снизить риск ошибки при выборе новой работы.

Психометрические возможности метода также позволяют выявить дополнительные психологические индикаторы, которые могут быть использованы при социально-психологической реабилитации и профориентации отдельных категорий участников СВО. Эти вопросы выходят за рамки настоящей статьи.

Есть разные категории бойцов с точки зрения переживаемых психологических последствий, и, безусловно, каждая из них требует разных форм психологической помощи и проектирования индивидуальной траектории развития. Но, вне зависимости от категории, участникам СВО очень важно оценить свои личностные свойства и потенциалы, посмотреть на себя со стороны, просто сравнить себя со среднестатистическим работающим человеком или с конкретным компетентностным профилем профессии.

Данная задача решается с использованием разработанной методики, помогающей не просто трудоустроиться, а выбрать лучшее для человека направление приложения собственных сил, содействовать его счастью, ведь «трудиться — это значит, объективируясь в продуктах своего труда, обогащать и расширять своё собственное бытие, быть создателем, творцом — величайшее счастье, которое вообще доступно человеку» (Рубинштейн, 2007, с.632).

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Большой ориентационный тест (БОТ) — оригинальная разработка российского опросника, направленного на диагностику индивидуально-психологических особенностей личности, наиболее релевантных для оценки успешности субъекта в трудовой деятельности, а также склонностей человека к реализации различных форм поведения. БОТ построен на основе обобщения исследований в области создания тестовых методик, созданных в русле диспозиционных моделей личности (Г. Олпорт, Р. Кеттелл, Г. Айзенк, У. Норман, П. Коста, Р. МакКрае и др.). В основе разработанного

опросника — многолетний опыт авторов в области психометрических исследований и практики управления персоналом. Основная информация о нем была опубликована нами ранее, ниже остановимся на деталях, важных в контексте разработки методики (Алиев с соавт., 2023).

Исходной задачей при его разработке являлась всесторонняя поддержка компаний и организаций, ориентированных на внедрение компетентностного подхода к управлению кадровым капиталом. Большинство из них к основным факторам успеха относят привлечение и удержание профессиональных и мотивированных работников. При оценке качеств работников внимание, прежде всего, обращается на профессиональные (так называемые *hard skills*) и надпрофессиональные / личностные (так называемые *soft skills*) компетенции (Проваткин, 2022, Погребная, 2022, Цупикова, 2023, Шагеева, 2024, Гайдышева и др., 2023, HR по-русски, 2024).

В ходе проведенных исследований, направленных на изучение личностных качеств, была разработана модель компетенций человека, влияющих на его успешность либо неуспешность в любой сфере профессиональной деятельности. Опрос проводился среди 2275 респондентов из различных отраслей народного хозяйства, в результате анализа их ответов была сформирована панель из 33 компетенций, в полной мере и безызбыточно описывающая профиль.

Для подтверждения психометрических параметров БОТ была проверена конструктивная валидность теста и обоснована 33-факторная структура опросника, а также оценена конвергентная и дискриминантная валидность его шкал. Качество данной модели было оценено с помощью конфирматорного факторного анализа, вследствие которого были установлены удовлетворительные индексы качества теоретической модели опросника ($\chi^2 = 99521$, $df = 64228$, $p = 0,001$; CFI = 0,935, TLI = 0,865, SRMR = 0,022, RMSEA = 0,024). Разработчики отмечают, что БОТ демонстрирует оптимальные значения, указывающие на высокое качество модели опросника, высокий уровень валидности методики.

Также получены высокие показатели надежности шкал БОТ:

1) омега Макдональда (среднее значение по 33 шкалам = 0,839; вариативность по разным шкалам 0,727-0,913); альфа Кронбаха (среднее значение по 33 шкалам = 0,839; вариативность 0,727-0,913); индекс GLB, а именно наилучшая возможная нижняя граница надежности (среднее значение = 0,885, вариативность 0,784–0,940). Для всех трех индексов значения больше 0,7 считаются очень хорошими.

2) AIC – средняя межпунктовая корреляция (среднее значение 0,340, вариативность 0,187–0,453), т.е. оптимальные значения.

3) ретестовая надежность (интервал – три недели): среднее значение = 0,792. Значения больше 0,7 считаются очень хорошими.

Отметим, что БОТ обладает достаточно высокой валидностью и надежностью, показывает ожидаемые связи с другими характеристиками личности. Процедура оценки полностью автоматизирована, обеспечивает отсутствие субъективизации при оценке и комфортные условия для оцениваемого. Все компетенции детерминированы, квалитрированы и откалиброваны.

Тест может использоваться в диагностических и исследовательских целях как самостоятельный инструмент для всестороннего исследования личности, в тех случаях, когда требуется провести оценку личностных качеств человека как предикторов его профессиональной деятельности. На основе результатов диагностики с помощью БОТ может быть сделан прогноз профессиональной успешности кандидата на вакантную должность, намечена программа психологического сопровождения сотрудника организации, предложена тренинговая программа, способствующая развитию профессионально важных качеств работника, сформирован кадровый резерв организации.

В основе БОТ лежит специальная психометрическая техника МЕС-отчет (сокращение от (M)anager, (E)ntrepreneur, (C)onsultant - Менеджер/Предприниматель/Консультант), которая обрабатывает результаты диагностики

респондента, а затем с помощью специального математического аппарата формирует его личностный профиль в разрезе 33 компетенций — важных качеств для профессионального успеха. Профиль компетенций респондента представляется в виде лепестковой диаграммы, с описанием уровневых характеристик и интерпретаций и может быть сопоставлен со среднегрупповыми показателями, характерными для людей того же возраста, пола, занимаемой должности и т.п., то есть результатами тестирования референтной группы (Алиев с соавт., 2023).

Библиотека БОТ содержит более 55 профессий по различным специальностям и специализациям, референтные группы которых сформированы из представителей данной профессии по различным специальностям и/или специализациям. Человек, который проходит компетентностную оценку, может сравнить свой компетентностный профиль с профилем «работы мечты» — конкретной референтной группы по профессии. На данном этапе можно определить требующие развитие компетенции.

Библиотека компетентностных профилей постоянно дополняется и обновляется, исходя от требований современного рынка труда. Например, можно создать профили по региону, отрасли, сфере деятельности, профессии и т.п. Референтные группы могут отражать специфичные условия труда, например, рабочие специальности в регионах полярного или заполярного круга или, допустим, профиль компетенций соискателей на руководящие должности конкретного градообразующего предприятия.

В целях профориентационной работы рекомендуется использовать референтные группы по укрупненным профессиям — объединение специальностей, обладающих общей семантикой, в одну группу. Такой подход позволяет, с одной стороны, учесть текущий профориентационный ландшафт профессий, лидирующих в разных ракурсах широкого социального восприятия, с другой — сфокусировать человека на выборе трека развития с учетом уже сформированного у него понятийного пространства. Авторский анализ открытых источников за прошедший трехлетний период с применением медианного алгоритма (среднеарифметический по рейтингам) позволил сформировать

начальный перечень 12-ти укрупненных профессий: айтишник, врач, инженер, оператор, продавец, программист, рабочий, руководитель, силовик, строитель, учитель, юрист.

Наравне с укрупненными профессиями в качестве референтных групп могут быть использованы профили компетенций по сферам деятельности, представляющие собой частные группы специальностей в рамках укрупненных профессий. Например, социальная работа, физкультура, здравоохранение, образование и др.

При изложении методики авторы будут использовать понятие «профессия», для которого при выборе референтной группы могут быть применены профили компетенций укрупненных профессий (широкий охват) или сфер деятельности (охват меньше).

ПРОЦЕДУРА ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведение тестирования и определение траектории профессионального развития осуществляется последовательным выполнением следующих этапов.

1. Проведение тестирования БОТ.
2. Построение МЕС-отчетов по референтным группам укрупненных профессий.
3. Сравнение профиля компетенций и определение потенциалов.
4. Выбор наилучшего трека развития.

Перед началом работы с респондентом проводится краткое обсуждение задач и ожидаемых результатов. В ходе обсуждения также решаются задачи: создания атмосферы доверия к процессам и технологиям, мотивация на искренность при прохождении БОТ и последующую работу по выбору трека профессионального развития

Этап 1. Тестирование БОТ проводится на электронном устройстве, подключенном к сети Интернет (компьютер, планшет или смартфон). Перед началом тестирования проводится инструктаж респондента, в ходе которого отмечаются особенности проведения тестирования и предоставляется индивидуальный код доступа к ИТ-системе. Респондент проходит тестирование.

Этап 2. После завершения тестирования выполняется построение МЕС-отчетов по референтным группам укрупненных профессий, включая необходимые расчеты и

определение уровня выраженности каждой из 33 компетенций, которые в совокупности формируют его профиль компетенций.

Определяется перечень укрупненных профессий, по которым выполняется расчет профилей компетенций и подготавливаются следующие данные (в форматах pdf и csv-файлов) для анализа:

1. Индивидуальный отчет по результатам тестирования БОТ.
2. Данные профиля компетенций – вектор значений выраженности каждой из 33 компетенций респондента.
3. Данные со значениями выраженности каждой из 33 компетенций для каждой референтной группы укрупненных профессий (матрица, профиль профессий по столбцам).

Этап 3. Выполняется процедура сравнения профилей компетенций, для которой исходными данными являются профиль компетенций респондента и профили компетенций каждой укрупненной профессии.

При выборе трека профессионального развития главной задачей является определение той профессии, в которой респондент может иметь наибольший успех. Следовательно, респондент при прочих равных имеет наибольшие шансы на успех в той профессии, с которой профиль его компетенций имеет наименьшие отличия.

Рассмотрим подробнее. Предположим, что профиль компетенций состоит лишь из одной компетенции. В этом случае для сравнения профилей потребуется сравнить два уровня выраженности одной компетенции, определив разницу их значений по формуле (1).

$$\Delta = K_p - K_{\text{п}}, \quad (1)$$

где

K_p – значение компетенции респондента;

$K_{\text{п}}$ – значение компетенции в профессии.

Очевидно, что если уровень компетенции человека полностью соответствует уровню компетенции в профессии, то он соответствует именно этой профессии и имеет в ней наибольшие шансы на успех. Таким образом, максимальные шансы на успех получаются при нулевой разнице уровня компетенции, т.е. при $\Delta = 0$. В математике величину называют отклонением.

В свою очередь, при $\Delta < 0$ можно констатировать, что уровень компетенции у респондента меньше уровня компетенции в профессии. При $\Delta > 0$ получаем обратную ситуацию, когда человек обладает уровнем компетенции выше, чем в профессии. Отметим, что избыточные компетенции в контексте соответствия человека профессии могут иметь и отрицательную коннотацию.

Если в профиль компетенций включено более одной компетенции, а в МЕС-отчете их 33, то их сравнение производится путем вычисления суммы квадратов разности уровня каждой пары компетенций по следующей формуле:

$$\Delta = \sum_{i=1}^{33} (K_p(i) - K_{п}(i))^2, \quad (2)$$

где

$K_p(i)$ — значение i -компетенции респондента;

$K_{п}(i)$ — значение i -компетенции в профессии.

Возведение в квадрат потребовалось для корректного учета в результате пар компетенций, в которых уровень компетенции респондента как ниже профессии, так и выше. Иными словами, возведение в квадрат позволяет перейти к работе только с положительными числами. Уместно будет провести аналогию с расчетом дисперсии (Кричивец, 2019), только в нашем случае в расчете используется отклонение.

Результат сравнения двух профилей будет выражаться суммой квадратов разницы значений выраженности каждой из 33 компетенций (сумма χ^2). Расчетная величина учитывает отклонение компетенций респондента от необходимого уровня компетенций в профессии как в меньшую, так и в большую сторону.

Для определения текущего и будущего потенциала в профессии потребуется рассчитать и дополнительные показатели.

Второй расчетный показатель определяется как сумма квадратов разности относительных отклонений компетенций профиля респондента и профессии. В расчет принимаются только те компетенции, в которых уровень респондента ниже профессии.

Для профиля, состоящего из одной компетенции, относительное отклонение, будет иметь вид:

$$\Delta_{\%} = \frac{\Delta}{K_p} = \frac{K_p - K_{п}}{K_p}, \quad (3)$$

где

K_p — значение компетенции респондента;

$K_{п}$ — значение компетенции в профессии.

Таблица 1

**Пример сравнения двух профилей компетенций
(каждый из которых содержит одну компетенцию)**

№	Компетенция	Респондент	Профессия	Результат сравнения (+/-)	Результат сравнения (%)
1	Аналитичность	3,5	3,75	-0,25	7,14%

Полное сравнение профилей рассчитывается по аналогии с (2), но в расчет принимаются только отклонения по тем компетенциям, для которых уровень респондента ниже профессии ($\Delta_{\%} < 0$):

$$\Delta_{\%} = \sum_{i=1}^{33} \Delta_{\%}^2 = \sum_{i=1}^{33} \left(\frac{K_p(i) - K_{п}(i)}{K_p(i)} \right)^2, \quad (4)$$

где

$K_p(i)$ — значение i -компетенции респондента;

$K_{п}(i)$ — значение i -компетенции в профессии.

Результат сравнения двух профилей — профиля респондента и профессии — определяется двумя показателями:

$$\Delta / \Delta_{\%}, \quad (5)$$

где

Δ — абсолютное значение отклонения компетенций респондента и профессии.

Определяется суммой всех отклонений по всем компетенциям. В расчет принимаются отклонения значений компетенций как в большую, так и меньшую сторону;

$\Delta_{\%}$ — относительное значение отклонения компетенций респондента и профессии.

Расчет выполняется только по компетенциям, в которых уровень респондента ниже профессии.

Первый показатель характеризует степень соответствия компетенций респондента среднему профилю компетенций работников профессии, а второй — степень его соответствия лучшим в профессии.

Для определения потенциалов выполняется оценка соответствия компетенций респондента профессии выполняется по результатам БОТ-тестирования на текущий момент времени. Вместе с тем целесообразно оценить также потенциал респондента в профессии по базовым значениям отклонений компетенций. Для этой цели проводится сравнение профилей компетенций респондента и профессий без учета компетенций, по которым значения квадратов абсолютных и относительных отклонений превышают 10%. При расчете по формулам (2) и (4) такие значения отклонений не суммируются.

Расчитанные таким образом величины сумм отклонений показывают, каким может стать потенциал респондента в профессии при условии, что он сможет улучшить основные компетенции.

Потенциалы в профессии рассчитываются на текущий момент времени и в перспективе. Результаты по каждой профессии могут представляться в табл. 2 или отображаться под диаграммой МЕС-отчета.

Таблица 2

**Текущий и перспективный потенциал респондента
 (на примере одной профессии)**

№	Укрупненная профессия	Текущий потенциал	Перспектива
1	Физкультура	5,01 / 3028,3	3,69 / 1440,79

Этап 4. После расчета потенциала в текущий момент времени и в перспективе проводится анализ компетенций, в первую очередь с вниманием к компетенциям, отклонение которых составляет более 10% (порог определен экспертным способом и представляется авторам оптимальным). Как мы говорили выше, именно работа над ними создает для респондента в перспективе дополнительные возможности.

Разделим все компетенции на группы по величине отклонения: более 10%; от 1% до 10%; менее 1% и точное совпадение. Тогда по группам сравнения компетенций респонденту могут быть даны рекомендации.

Таблица 3

Рекомендации по группам сравнения компетенций

Отклонение	Рекомендация
$\chi^2 > 10\%$	Хочешь быть в профессии: где ниже — подтянуть, где выше — обратить внимание, не избыточны ли
$\sigma^2 > 10\%$	Если хочешь быть чемпионом в профессии (доля $>10\%$ суммы)
$\chi^2 = 0$	Идеальное совпадение
$\chi^2 < 1\%$	Ничего не делать
$\chi^2 > 1\%$	Обратить внимание

Для проведения анализа результаты вычислений представляются в сводной табл.

4.

Пример сводной таблицы с результатами анализа компетенций

№	Компетенция	ID	Ф С	+/-	%	χ^2	σ^2	χ^2 >10 %	σ^2 >10 %	χ^2 = 0	χ^2 <1 %	χ^2 >1%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Аналитичность	2,7	3,0	-0,30	9,95	0,09	99,1					0,09
2	Визионарность	2,8	2,5	0,25	9,92	0,06						0,06
3	Конструктивность	3,6	3,1	0,53	17,11	0,28						0,28
4	Гибкость и адаптивность	2,7	2,9	-0,21	-7,01	0,04	49,2				0,04	
5	Инновативность	3,1	3,0	0,07	2,36	0,01					0,01	
6	Коллективность и командность	3,7	3,2	0,51	16,18	0,26						0,26
7	Коммуникабельность	3,8	3,0	0,80	26,67	0,65		0,65				
8	Креативность	2,9	3,0	-0,07	-2,37	0,00	5,6				0,00	
9	Организованность	2,2	3,0	-0,82	-27,06	0,67	732,2	0,67	732,2			
10	Ориентация на качество	2,9	3,1	-0,20	-6,46	0,04	41,8				0,04	
11	Ориентация на результат	2,9	3,4	-0,54	-15,93	0,29	253,7					0,29
12	Пассионарность	3,5	3,2	0,28	8,82	0,08						0,08
13	Позитивность	2,4	3,0	-0,66	-21,86	0,44	477,9		477,9			0,44
14	Презентативность	2,9	3,1	-0,21	-6,72	0,04	45,2				0,04	
15	Пытливость	3,4	3,2	0,16	4,91	0,02					0,02	
16	Регулируемость	2,8	3,1	-0,34	-10,97	0,12	120,2					0,12
17	Решение проблем	3,4	3,1	0,25	7,89	0,06						0,06
18	Решительность	2,7	3,0	-0,32	-10,38	0,10	107,7					0,10
19	Саморазвитие	2,8	3,2	-0,41	-12,64	0,16	159,9					0,16
20	Саморегуляция	2,9	2,8	0,13	4,77	0,02					0,02	

21	Сервисность	3,2	3,2	0,00	0,08	0,00				W		
22	Системность и концептуальность	3,1	3,1	0,03	0,85	0,00				W		
23	Способность быть лидером	3,8	3,1	0,68	22,18	0,47						0,47
24	Способность планировать	2,5	3,1	-0,59	19,43	0,35	377,4		377,4			0,35
25	Стратегичность	3,0	3,0	-0,02	-0,65	0,00	0,4			W		
26	Стрессоустойчивость	2,7	3,1	-0,39	12,54	0,15	157,2					0,15
27	Творческий подход	3,4	2,9	0,45	15,54	0,21						0,21
28	Терпимость	3,0	3,0	0,03	0,97	0,00				W		
29	Толерантность	3,2	3,1	0,13	4,26	0,02					0,02	
30	Целостность	2,5	2,9	-0,34	11,92	0,12	142,1					0,12
31	Честность	2,8	2,6	0,14	5,17	0,02					0,02	
32	Эмпатия	2,8	2,8	-0,02	0,80	0,00	0,6			W		
33	Якорность	2,4	2,9	-0,47	16,06	0,22	258,1					0,22

ID — уровень выраженности компетенции респондента по результатам тестирования БОТ, данные МЕС-отчета;

ФС — средние значения компетенций в профессии, данные МЕС-отчета по выбранной референтной группе.

Используя рекомендации для групп с отклонениями более 10%, определим в рассматриваемом примере такие компетенции как в табл. 4 (столбцы 9 и 10).

Так, на данном примере в табл. 4, для работы в профессии необходимо повысить уровень следующих компетенций (столбец 9): *организованность*. При этом следует обратить внимание на избыточный для рассматриваемой профессии уровень по компетенции: *коммуникабельность*.

Для достижения успеха в профессии (столбец 10): *организованность; позитивность; способность планировать*.

Компетенции респондента, имеющие незначительные отклонения (менее 1%), либо без отклонений (отмечены W) следующие: *гибкость и адаптивность; инновативность; креативность; ориентация на качество; презентативность; пытливость; саморегуляция; сервисность (W); системность и концептуальность (W); стратегичность; терпимость (W); толерантность; эмпатия (W).*

Оставшиеся компетенции имеют отклонения от 1 до 10% (столбец 13). Работа над ними, как правило, не создает существенного нового потенциала, но на них тоже следует обратить внимание. Для визуализации результатов также используется формат диаграмм.

Этап 5. Выбор наилучшего направления профессионального развития осуществляется в следующем порядке.

1. Определяется перечень укрупненных профессий, в отношении которых будет производиться анализ.
2. Для каждой профессии выполняется расчет текущего и перспективного потенциала.
3. Формируется сводный отчет с расчетными данными по каждой профессии. Результаты сравнения профилей компетенций представляются в табличном формате в табл. 4.
4. Итоговые расчеты представляются в табличной форме в табл. 5.

Таблица 5

Пример расчета потенциалов по укрупненным профессиям

№ п/п	Укрупненная профессия	Потенциал в профессии	
		Текущий	Перспектива
1	Здравоохранение	3,73 / 3887,26 (2)	2,09 / 2075,77 (4)
2	Образование	4,92 / 4900,59 (6)	2,59 / 2564,88 (6)
3	Социальная работа	3,91 / 3992,38 (4)	2,15 / 2088,56 (5)
4	Физкультура	4,09 / 4173,95 (5)	2,01 / 2019,33 (2)
5	Руководители	3,84 / 3872,04 (3)	2,04 / 1938,97 (3)
6	ИТ	2,7 / 2767,01 (1)	1,87 / 1461,29 (1)

7	Продавцы	7,4 / 6471,7 (7)	5,05 / 3648,94 (7)
---	----------	------------------	--------------------

Текущий потенциал — это оценка на данный момент времени.

Перспектива потенциала — возможная оценка, при условии изменения уровня выраженности компетенций с вкладом в общее отклонение профиля более 10%. Например, после прохождения обучения.

Минимальное значение отклонений определяет лучшую профессию в контексте используемых 33 компетенций. Так в нашем примере профиль максимально соответствует укрупненной профессии «ИТ», текущий и нормированный потенциал.

Представление результатов в форме таблицы позволяет перейти к процессу выбора профессионального трека развития.

Профессии располагаются в порядке увеличения разности между профилем компетенций респондента с профессией. Для наглядности номер профессии указан в скобках после значения потенциала в табл. 5 (столбцы 3 и 4). Упорядочивание профессий дает следующие списки.

Текущий потенциал: 1-ИТ, 2-Здравоохранение, 3-Руководители, 4-Социальная работа, 5-Физкультура, 6-Образование, 7-Продавцы.

Перспектива потенциала: 1-ИТ, 2-Физкультура, 3-Руководители, 4-Здравоохранение, 5-Социальная работа, 6-Образование, 7-Продавцы.

Решение о выборе принимается респондентом с учетом результатов оценки текущего и перспективного потенциалов и анализа, при необходимости, компетенций по каждой профессии. Результаты выбора — укрупненная профессия, в которой респондент хотел бы работать. На следующих шагах, при необходимости, осуществляется подбор доступных образовательных программ.

В приведенном примере укрупненная профессия «ИТ» является лучшим выбором, а дополнительно можно рассматривать укрупненные профессии «Физкультура», «Руководители», «Здравоохранение».

РЕЗУЛЬТАТЫ

Эмпирическая выборка. В апробации методики приняло участие 56 ветеранов боевых действий (ср. возраст 38,1; 100 % мужчин).

В дополнение к примеру выше рассмотрим личностный профиль одного из участников профотбора на некую позицию (рис. 1).

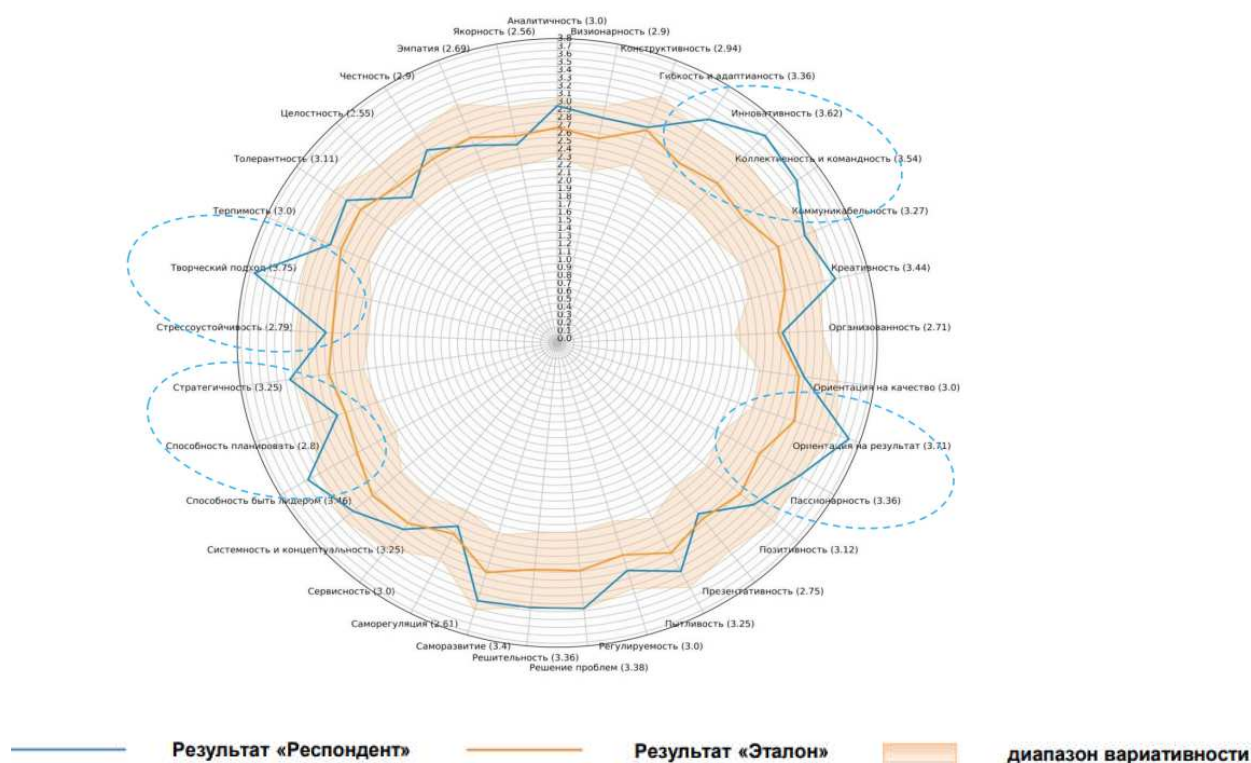


Рис. 1. Личностный профиль участника профотбора

На диаграмме представлен результат индивидуальной диагностики кандидата — «Респондент» и профиль успешного работника и Библиотеки компетенций БОТ — «Эталон». Это «усредненный» профиль успешного работника, рассчитанный как среднее арифметическое (в случае нормальности распределения в группе), либо медиана распределения (асимметричные распределения). Оранжевой линией также отмечен диапазон вариативности каждой из оцениваемых личностных характеристик у работников, составляющих эталонный профиль. Граничные точки диапазона рассчитываются путем прибавления к среднему значению и вычитания из него одного

стандартного отклонения (в случае гауссова распределения) либо прибавления и вычитания межквартильного размаха к медиане / от медианы распределения (скошенные распределения).

При анализе диаграммы (рис.1) можно сделать вывод о том, что личностный профиль кандидата находится в границах эталонного, а по некоторым позициям превосходит его: хорошо выражены такие личностные особенности как творческий подход (3,75), ориентация на результат (3,71), инновативность (3,62), коллективность и командность (3,54), способность быть лидером (3,46), гибкость и адаптивность мышления (3,36), пассионарность (3,36), стратегичность (3,25), стрессоустойчивость (2,79).

Респондент обладает ярко выраженной ориентацией на создание чего-то нового, для него важен результат в деятельности, у него высокий инновационный потенциал; он способен работать в команде и добиваться результата за счет слаженных командных действий; кандидата характеризуют высокие лидерские качества, умение видеть перспективу и высокая стрессоустойчивость.

Таким образом, использование БОТ и предлагаемой методики позволяет, с одной стороны, оценить компетенции человека в востребованном у работодателей объеме, с другой, определить наилучшую траекторию профессионального развития человека и возможные варианты, выраженные в количественных показателях. Отметим, что расчетные показатели учитывают как текущую оценку компетенций, так и потенциальные возможности человека улучшить свой профиль компетенций.

Новая методика предоставит широкие возможности: для человека — в выборе своего профессионального пути; для компаний-работодателей в эффективном решении задачи подбора кадров и перехода к компетентностному подходу к управлению кадровым потенциалом.

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДИКИ

На последующих этапах профориентационной работы с участником СВО, после завершения этапа психолого-компетентностного тестирования, может использоваться, например, следующий подход.

После того, как респондент сделает выбор укрупненной профессии, следует провести ГЭП-анализ имеющихся знаний, умений и навыков (ЗУНов), результатом которого определяется разрыв между уровнем ЗУНов участника СВО и требованиями профессии. Если выбраны несколько профессий, то анализ проводится последовательно для каждой из них в порядке приоритетов.

ГЭП-анализ выполняется по шагам, для чего респондент заполняет анкету об образовании и трудовой деятельности, по выбранной укрупненной профессии готовится перечень специальностей и, при необходимости, специализаций по каждой из них. В рамках выбранной укрупненной профессии с респондентом обсуждаются предпочтения по выбору специальности. В ходе обсуждения могут использоваться обобщенные описания профессии. По предварительно выбранной специальности проводится анализ: требований профстандартов (если применимо), обобщенные требования работодателей (при наличии), степени соответствия ЗУНов участника СВО требованиям работодателей и, при необходимости, профстандартам.

На основании собранных данных и результатов анализа определяется целевая специальность и квалификационные требования и респонденту предлагается принять решение о подборе необходимой образовательной программы.

Если принято решение о подборе образовательных программ, то его проводят с учетом пожеланий респондента к форме образовательной программы (например, очная или заочная форма обучения), доступность образовательных программ в регионе проживания, наличие целевых квот в образовательной организации.

В определенных ситуациях этого может быть недостаточно. Например, текущий уровень образования респондента может оказаться недостаточным для поступления на

выбранную образовательную программу. В этом случае потребуется подобрать образовательную программу предшествующего уровня: например, завершить программу общего среднего образования для поступления в вуз, либо вначале выбрать программу бакалавриата для последующего поступления в магистратуру.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В статье представлен разработанный авторами подход к организации профориентационной работы с участниками СВО, основная задача которого заключается в их эффективной интеграции в рынок труда. Предложенная методика психолого-компетентностного тестирования позволяет определить наилучшую траекторию профессионального развития человека и дать соответствующие ориентиры при выборе им профессии.

Авторы обращают внимание, что при организации профориентационной работы с участниками СВО необходимо учитывать их личностные потенциалы, на которые оказало влияние участие в боевых действиях. В основу методики психолого-компетентностного тестирования положены опросник «Большой ориентационный тест» (БОТ) и технология МЕС. После тестирования человек получает оценку индивидуально-психологических особенностей личности — модель личностных 33-х компетенций БОТ, являющихся наиболее релевантными для оценки успешности субъекта в любой трудовой деятельности. Получаемые результаты позволяют как специалисту, так и самому человеку оценить личностные качества относительно профессиональной реализации.

Связка БОТ с технологией МЕС позволяет оценить компетентностный профиль личности и сравнить его с компетентностным профилем выбранной референтной группы по усредненным показателям 33 личностных компетенций. Это дает возможность получить компетентностный профиль участника СВО в сравнении со специалистами конкретной профессии или по любому необходимому для оценки критерию. Компетентностный профиль личности конкретного человека можно сопоставить с

профилем референтной группы, например, по региону, отрасли, сфере деятельности, укрупненной профессии в зависимости от имеющихся в библиотеки БОТ компетентностных профилей. Библиотека включает более 55 референтных групп, которые постоянно актуализируются и дополняются с учетом изменений на рынке труда.

Благодаря наличию библиотеки профилей компетенций и обширной статистики результатов тестирования БОТ работников предприятий в различных сферах можно гибко настраивать желаемую референтную группу. В процессе профориентационной работы с данными этой группы участник СВО может сравнить собственные результаты тестирования — с целью определения наилучшего трека профессионального развития.

Наилучшая траектория профессионального развития может быть определена на основании ГЭП-анализа компетенций, который позволяет рассчитать потенциалы участника СВО относительно пула выведенных укрупненных профессий, а специальный математический аппарат настроен таким образом, что проводит оценку потенциалов как на текущий момент времени, так и перспективу с учетом развития необходимых компетенций. Предлагаемые варианты потенциалов дают возможность участнику СВО сделать выбор с учетом собственных предпочтений, возможностей и социальных условий.

Последующие этапы профориентационной работы с участником СВО не представлены в настоящей статье, но отметим их далее для целостности процесса.

Когда участник СВО настроен поменять профессию, выбрав тот трек профессионального развития, который ему больше всего подходит по результатам проведенного на предыдущем этапе ГЭП-анализа компетенций, требуется определить текущую разницу между знаниями, умениями и навыками человека и требованиями профессией. При этом целесообразно ориентироваться, в том числе, на требования профстандартов и работодателей с рынка труда по списку наиболее подходящих профессий, выбранных участником СВО. Это особенно важно, если участник СВО имеет ограничения по здоровью, так как в требованиях к некоторым профессиям это

четко определено, а предлагаемые работодателями условия труда могут быть не адаптированными под конкретного человека.

На завершающем этапе профориентационной работы, который заключается в подборе образовательных программ по выбранной профессии, авторы рекомендуют учитывать следующие требования: предпочтения участника СВО по форме обучения, доступность образовательных программ в регионе проживания и наличие целевых квот в образовательной организации. Следует учитывать и текущий уровень образования, который может оказаться недостаточным для поступления на выбранную образовательную программу. В этом случае потребуется подобрать образовательную программу предшествующего уровня.

ВЫВОДЫ

Предлагаемая авторами методика по определению траектории профессионального развития позволяет сделать процесс интеграции ветеранов СВО на рынок труда более эффективным.

В качестве предлагаемого подхода к профориентации ветеранов СВО предлагается компетентностный подход к управлению кадровым потенциалом.

Разработана и апробирована методика психологической оценки компетентностей для определения профессиональной траектории развития человека.

ЛИТЕРАТУРА

Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.

Алиев Д.Ф., Каширский Д.В., Уроженко В.В. Большой ориентационный тест: разработка и оценка психометрических свойств // Психологический журнал. 2023. Т. 44. №6. С. 61-76. DOI: 10.31857/S020595920029012-9

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. Т. 23, № 3(172). С. 7-16. DOI: 10.17922/2071-5323-2024-23-3-7-16

- ВЦИОМ: Профориентация: хорошо, но мало! 9 апреля 2024 г. // URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/proforientacija-khorosho-no-malo> (дата обращения: 19.02.2025)
- Гайдышева М.Г., Галий Е.А., Иванова Е.В., Селивоненко О.Г. Оценка профессионально-должностных качеств управленческого персонала и государственных гражданских служащих // Вестник Евразийской науки. 2023. Т 15. № 2. URL: <https://esj.today/PDF/09ECVN223.pdf> (дата обращения: 19.02.2025).
- Караяни А.Г. О социально-психологической реадaptации участников боевых действий // Психологическая газета от 07.07.2023. URL: <https://psy.su/feed/11429/> (дата обращения: 19.02.2025).
- Караяни А.Г. Психологические последствия участия в боевых действиях: «не ПТСРом единым» // Психологическая газета от 19.01.2024. URL: <https://psy.su/feed/11946/> (дата обращения: 30.10.2024).
- Кричевец А.Н., Корнеев А.А., Рассказова Е.И. Основы статистики для психологов. М.: Акropolis, 2019. 286 с.
- Куденко А. Исследование показало, сколько россиян работают по специальности // РИА Новости. 02.09.2022. URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html> (дата обращения: 30.10.2024).
- Перечень поручений по итогам совещания с членами Правительства 30 октября 2024 года. Официальный сайт Президента России. 05.12.2024. URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/75783> (дата обращения: 30.10.2024).
- Погребная И.А., Михайлова С.В. Формирование надпрофессиональных компетенций будущих бакалавров в контексте требований рынка труда // Успехи гуманитарных наук. 2022. № 1. С. 254-259. EDN: YQAFZU
- Проваткина В.Е., Волошина Т.В. "Гибкие" навыки (soft skills) выпускника вуза // Педагогический журнал. 2022. Т. 12. № 4-1. С. 576-583. DOI: 10.34670/AR.2022.48.59.069
- Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2008. 320 с.
- Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Издательство: Питер, 2002.
- Сысоев Г. Путин призвал глав регионов заранее подумать о трудоустройстве участников СВО. ТАСС. 28.01.2025. URL: <https://tass.ru/ekonomika/22995607> (дата обращения: 19.02.2025).

ТАСС: Минобрнауки сообщило, что почти 50% выпускников вузов России работают не по специальности. 15 декабря 2022 г. // URL: <https://tass.ru/obshchestvo/16597511> (дата обращения: 19.02.2025)

Цупкиова Е.В., Цыгулева М.В. Пути формирования надпрофессиональной компетенции самоорганизации и самообразования в учебном процессе // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2023. № 2. С. 196-208. DOI: 10.18384/2310-7219-2023-2-196-208

Шагеева Г.Р. Репутационный капитал личности в деловой среде и его влияние на репутацию компании // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2024. Т. 59. № 4. С. 293-310. DOI: 10.55959/MSU0130-0105-6-59-4-13

Soft skills кандидатов оказались важнее знаний и опыта работы для 70% работодателей — исследование. Интернет-ресурс «HR по-русски». 26.04.2024. URL: <https://hr-elearning.ru/soft-skills-kandidatov-vazhnee-znaniy-i-opyta/> (дата обращения: 19.02.2025).

Статья поступила в редакцию: 09.01.2025. Статья опубликована: 02.04.2025.

METHOD OF PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF COMPETENCIES TO DETERMINE THE TRAJECTORY OF A PERSON'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT

© 2025 Dzhomart F. Aliev*, Natalya A. Levkovskaya**

** Cand. Sci. (Economics), DBA, PhD, academician of The Russian Academy of Arts, First Vice-rector, Russian State Social University; Moscow, Russia
e-mail: alievdf@rgsu.net*

*** Lecturer at the Department of Psychology, Conflictology and Behavioristics of the Faculty of Political and Social Sciences, Project Manager at the Department of Standardization and Support of Project Activities, Russian State Social University; Moscow, Russia
e-mail: natalie-peregudova@mail.ru*

The task of employing Special Military Operation (SMO) participants is a critical state task, the solution of which requires the attention of various specialists, especially those involved in career guidance work. On the one hand, a new job must be selected in such a way that it is as effective as possible both for the country in terms of the returned labor capital and for the SMO veteran in terms of his self-realization and achievement of success as a professional. On the other hand, the career guidance process when selecting a new job continues to be focused primarily on the level of education and work experience of a person, and not on his personal qualities and potential, which, among other things, were formed during his participation in military operations. Contradictions arise between the need to solve the state-set task of effective employment of SMO veterans and the existing approach to organizing the career guidance process, which demonstrates low efficiency in selecting a new job for a combat veteran. Thus, the relevance of the issue lies in the need to develop a new approach to career guidance for veterans of the SMO and a corresponding psychological methodology for assessing competencies to determine the trajectory of professional development. Objective. To develop and test a new approach to career guidance for veterans of the SMO and a methodology for psychological assessment of competencies to determine the trajectory of professional development. Research hypothesis. The methodology for psychological assessment of competencies determines the trajectory of professional development and is effective in career guidance work with veterans of the SMO. Methods and materials. 56 veterans of the SMO (mean age: 38.1 years; 100% men) took part in the testing. Individual psychological characteristics of the personality, most relevant for assessing the success of the subject in work activity were assessed using the questionnaire "Big Orientation Test" (BOT). The calculation of potentials (current and prospective) was carried out according to a specially developed mathematical algorithm for assessing competencies to determine the trajectory of a person's professional development. Results. The results showed that the use of the BOT questionnaire and the proposed methodology for assessing competencies to determine the trajectory of a person's professional development makes it possible to assess a person's competencies in the volume required by employers and determine the best trajectory of a person's professional development with options expressed in quantitative indicators. Note that the calculated indicators take into account both the current assessment of competencies and the person's potential to improve their competency profile. Conclusions. The developed methodology for psychological assessment of competencies to determine the trajectory of a person's professional development will provide ample opportunities: for a person, a veteran of the SMO - in choosing their professional path; for an employer - in effectively solving the problem of employing veterans of the SMO and moving to a competency-based approach to managing human resources. Also, the selected methods are subject-independent in terms of interpreting the results and take into account the current state of the labor market, including possible regional and industry features. The methodology can be quickly replicated for use in the regions of the country.

Key words: methodology of psychological assessment of competencies, career guidance for adults, career guidance for veterans of the SMO, employment of participants of the SMO, trajectory of professional development.

REFERENCES

- Abul'khanova-Slavskaya, K.A. (1991). *Strategiya zhizni [Life Strategy]*. Moscow: Mysl' Publ. (in Russian).
- Aliiev, D.F., Kashirskiy, D.V, & Urozhenko, V.V. (2023). Bol'shoy oriyentatsionnyy test: razrabotka i otsenka psikhometricheskikh svoystv [Large Orientation Test: Development and Evaluation of Psychometric Properties]. *Psikhologicheskij zhurnal [Psychological Journal]*. 44(6). 61-76. (in Russian). DOI: 10.31857/S020595920029012-9
- Aliiev, D.F., & Levkovskaya, N.A. (2024). Professional'naya oriyentatsiya uchastnikov SVO na etape kosvennoy proforiyentatsii: teoreticheskiye i metodologicheskiye osnovy [Career Guidance of Secondary Education Participants at the Stage of Indirect Career Guidance: Theoretical and Methodological Foundations]. *Uchenyye zapiski RGSU [Scientific notes of the RSSU]*. (3). 7-16. (in Russian). DOI: 10.17922/2071-5323-2024-23-3-7-16
- VTSIOM: (2024). Proforiyentatsiya: khorosho, no malo! 9 aprelya 2024 g. [Career guidance: good, but little!] (in Russian). URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/proforientaciya-khorosho-no-malo> (retrieved 19.02.2025)
- Gaydysheva, M.G., Galiy, Ye.A., Ivanova, Ye.V., & Selivonenko, O.G. (2023). Otsenka professional'no-dolzhnostnykh kachestv upravlencheskogo personala i gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Assessment of professional and job qualities of management personnel and state civil servants]. *Vestnik yevraziyskoy nauki [Bulletin of Eurasian Science]*. 15(2). (in Russian). URL: <https://esj.today/09ECVN223.html> (retrieved 19.02.2025).
- Karayani, A.G. (2023). O sotsial'no-psikhologicheskoy readaptatsii uchastnikov boyevykh deystviy [On the socio-psychological readaptation of combat veterans]. *Psikhologicheskaya Gazeta [Psychological newspaper]*. (in Russian). URL: <https://psy.su/feed/11429/> (data obrashcheniya: 19.02.2025).
- Karayani, A.G. (2024). Psikhologicheskiye posledstviya uchastiya v boyevykh deystviyakh: «ne PTSDom yedinyim» [Psychological consequences of participation in military operations: "not only PTSD"]. *Psikhologicheskaya Gazeta [Psychological newspaper]*. (in Russian). URL: <https://psy.su/feed/11946/> (data obrashcheniya: 19.02.2025).

- Krichevets, A.N., Korneyev, A.A., & Rasskazova, Ye.I. (2019). *Osnovy statistiki dlya psikhologov* [Fundamentals of statistics for psychologists]. Moscow: Akropol' Publ. (in Russian).
- Kudenko A. (2022). Issledovaniye pokazalo, skol'ko rossiyan rabotayut po spetsial'nosti. RIA Novosti. 02.09.2022. URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html> (data obrashcheniya: 19.02.2025)
- Perechen' porucheniy po itogam soveshchaniya s chlenami Pravitel'stva 30 oktyabrya 2024 goda (2024). [List of instructions following the meeting with members of the Government on October 30, 2024]. Ofitsial'nyy sayt Prezidenta Rossii [Official website of the President of Russia]. (in Russian). URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/75783> (retrieved 19.02.2025).
- Pogrebnyaya, I.A., & Mikhaylova, S.V. (2022). Formirovaniye nadprofessional'nykh kompetentsiy budushchikh bakalavrov v kontekste trebovaniy rynka Truda [Formation of cross-professional competencies of future bachelors in the context of labor market requirements]. *Uspekhi gumanitarnykh nauk* [Successes in the Humanities], 1, 254-259. (in Russian).
- Provatkina, V.Ye., & Voloshina, T.V. (2022). "Gibkiye" navyki (soft skills) vypusknika vuza ["Flexible" skills (soft skills) of a university graduate]. *Pedagogicheskiy zhurnal* [Pedagogical Journal], 12(4-1), 576-583. (in Russian). DOI: 10.34670/AR.2022.48.59.069
- Pryazhnikov, N.S. (2008). *Professional'noye samoopredeleniye: teoriya i praktika: ucheb. posobiye dlya stud. vyssh. ucheb. Zavedeniy* [Professional self-determination: theory and practice: textbook for students of higher educational institutions]. Moscow: Akademiya Publ. (in Russian).
- Rubinshteyn, S.L. (2002). *Osnovy obshchey psikhologii* [Fundamentals of General Psychology]. Sankt Petersburg: Piter Publ. (in Russian).
- Sysoev G. (2025). Putin prizval glav regionov zaraneye podumat' o trudoustroystve uchastnikov SVO [Putin called on regional leaders to think in advance about the employment of SVO participants] TASS. 28.01.2025. (in Russian). URL: <https://tass.ru/ekonomika/22995607> (retrieved 19.02.2025).
- TASS (2022). Minobrnauki soobshchilo, chto pochno 50% vypusknikov vuzov Rossii rabotayut ne po spetsial'nosti [The Ministry of Education and Science reported that almost 50% of university graduates in Russia do not work in their specialty] (in Russian). URL: <https://tass.ru/obschestvo/16597511> (retrieved 19.02.2025).
- Tsupikova, Ye.V., & Tsyguleva M.V. (2023). Puti formirovaniya nadprofessional'noy kompetentsii samoorganizatsii i samoobrazovaniya v uchebnom protsesse [Ways to

Form the Transprofessional Competence of Self-Organization and Self-Education in the Educational Process]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Pedagogika [Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Pedagogy]*, 2, 196-208. (in Russian). DOI: 10.18384/2310-7219-2023-2-196-208

Shageyeva, G.R. (2024). Reputatsionnyy kapital lichnosti v delovoy srede i yego vliyanie na reputatsiyu kompanii [Reputational capital of an individual in the business environment and its impact on the company's reputation]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6: Ekonomika [Bulletin of Moscow University. Series 6: Economics]*, 59(4), 293-310. (in Russian). DOI: 10.55959/MSU0130-0105-6-59-4-13

Soft skills kandidatov okazalis' vazhneye znaniy i opyta raboty dlya 70% rabotodateley — issledovaniye (2024). [Soft skills of candidates turned out to be more important than knowledge and work experience for 70% of employers - research] HR po-russki [HR in Russian]. (in Russian). URL: <https://hr-elearning.ru/soft-skills-kandidatov-vazhnee-znaniy-i-opyta/> (retrieved 19.02.2025)

The article was received: 09.01.2025. Published online: 02.04.2025

Библиографическая ссылка на статью:

Алиев Д.Ф., Левковская Н.А. Методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда, 2025. Т. 10. № 1. С. 202–234. DOI: 10.38098/ipran.opwr_2025_34_1_008

Aliev D.F., Levkovskaja N.A. (2025). Metodika psihologicheskoy ocenki kompetentnostej dlja opredelenija traektorii professional'nogo razvitija cheloveka [Method of psychological assessment of competencies to determine the trajectory of a person's professional development]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 10(1). 202–234. DOI: 10.38098/ipran.opwr_2025_34_1_008

Адрес статьи: http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document_1097.pdf