

Научно-исследовательский журнал «Обзор педагогических исследований»
<https://opi-journal.ru>

2025, Том 7, № 7 / 2025, Vol. 7, Iss. 7 <https://opi-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 331.101.3



Апробация методического инструментария оценки профессиональной конкурентоспособности специалиста

¹ Шерстнева К.В.,
¹ Московский педагогический государственный университет

Аннотация: в статье представлены результаты разработки и апробации авторского методического инструментария, направленного на оценку профессиональной конкурентоспособности специалистов. Актуальность исследования обусловлена возрастающими требованиями к адаптивности и конкурентоспособности персонала на динамичном рынке труда. Целью работы являлась операционализация многомерного конструкта «профессиональная конкурентоспособность» и валидизация диагностического опросника. В качестве методологической основы выступил комплексный подход, интегрирующий понятия самоэффективности, проактивного поведения и адаптивной компетентности. Методический инструмент включает три шкалы: «Уверенность в решении задач» (6 пунктов), «Проактивное рабочее поведение» (5 пунктов) и «Адаптивная профессиональная компетентность» (9 пунктов). Апробация проводилась на выборке респондентов ($N=102$) с применением методов математической статистики. Результаты демонстрируют высокие показатели надежности-согласованности всех шкал ($\alpha > 0.70$ и $\omega > 0.80$). Для проверки конструктивной валидности был применен конфирматорный факторный анализ, подтвердивший трехфакторную структуру методики. Последующий кластерный анализ позволил выявить три типичных профиля конкурентоспособности: группу низкой, высокой и ситуативной конкурентоспособности. Проведенное исследование свидетельствует о наличии значительного научного потенциала методики для дальнейших научных изысканий и апробаций на более масштабных выборках.

Ключевые слова: профессиональная конкурентоспособность, методический инструментарий, адаптивная компетентность, самоэффективность, психометрическая валидность, кластерный анализ, управление персоналом

Для цитирования: Шерстнева К.В. Апробация методического инструментария оценки профессиональной конкурентоспособности специалиста // Обзор педагогических исследований. 2025. Том 7. № 7. С. 196 – 202.

Поступила в редакцию: 13 июня 2025 г.;
Одобрена после рецензирования: 10 августа 2025 г.; Принята к публикации: 3 октября 2025 г.

Approbation of methodological tools for assessing professional competitiveness of a specialist

¹ Sherstneva K.V.,
¹ Moscow Pedagogical State University

Abstract: the article presents the results of the development and testing of the author's methodological tools aimed at assessing the professional competitiveness of specialists. The relevance of the study is due to the increasing demands on staff adaptability and competitiveness in a dynamic labor market. The aim of the work was to operationalize the multidimensional construct "professional competitiveness" and validate the diagnostic question-

naire. The methodological basis was an integrated approach that integrates the concepts of self-efficacy, proactive behavior, and adaptive competence. The methodological tool includes three scales: "Confidence in solving problems" (6 points), "Proactive work behavior" (5 points) and "Adaptive professional competence" (9 points). The probation was carried out on a sample of respondents ($N=102$) using mathematical statistics methods. The results demonstrate high reliability and consistency across all scales ($\alpha > 0.70$ and $\omega > 0.80$). To verify the constructive validity, a confirmatory factor analysis was applied, which confirmed the three-factor structure of the methodology. Subsequent cluster analysis revealed three typical competitiveness profiles: a group of low, high, and situational competitiveness. The conducted research indicates that there is a significant scientific potential of the methodology for further scientific research and testing on larger samples.

Keywords: professional competitiveness, methodological tools, adaptive competence, self-efficacy, psychometric validity, cluster analysis, personnel management

For citation: Sherstneva K.V. Approbation of methodological tools for assessing professional competitiveness of a specialist. *Review of Pedagogical Research*. 2025. 7 (7). P. 196 – 202.

The article was submitted: June 13, 2025; Approved after reviewing: August 10, 2025; Accepted for publication: October 3, 2025.

Введение

В условиях динамичной трансформации рынка труда и цифровизации экономики повышается значимость профессиональной конкурентоспособности специалистов как интегративного показателя их адаптивности и продуктивности [1]. Несмотря на существующий научный интерес к данной проблематике, отмечается дефицит валидных диагностических инструментов, позволяющих операционализировать и количественно оценивать данный феномен с учетом его многомерной природы.

Целью настоящего исследования стала разработка и апробация методического инструментария для оценки профессиональной конкурентоспособности специалистов, интегрирующего три ключевых компонента: самоэффективность, проактивное поведение и адаптивную компетентность. В исследовании реализован комплексный психометрический анализ, включающий оценку надежности, валидности и дифференцирующей способности методики.

Материалы и методы исследований

Для исследования возможности оценки конкурентоспособности молодых сотрудников организаций нами была разработан и использован методический инструментарий (анкета): на основе анализа подходов зарубежных и отечественных исследователей выделены с психологические шкалы,

которые служат индикаторами для каждого компонента конкурентоспособности.

Конкурентоспособность молодого сотрудника была операционализирована как латентный многомерный конструкт, проявляющийся в трех поведенческих и когнитивных аспектах (интерпретация латентных конструктов) [2]:

1. Уверенность в решении задач (Шкала А, 6 вопросов) – вера индивида в собственные способности мобилизовать мотивационные и когнитивные ресурсы для решения профессиональных задач и преодоления препятствий [3].

2. Проактивное рабочее поведение (Шкала Б, 5 вопросов) – способность инициировать конструктивные изменения в рабочей среде, предвосхищать будущие проблемы и возможности [4].

3. Адаптивная профессиональная компетентность (Шкала В, 9 вопросов) – способность специалиста гибко применять свои знания и навыки в новых, нестандартных и быстро меняющихся профессиональных ситуациях [5]. Включает:

- Когнитивный компонент (гибкость в обучении);
- Мотивационно-волевой компонент (карьерная самоэффективность).

В табл. 1 представлены вопросы анкеты и соответствующие им измерения в разрезе по каждой из шкал:

Таблица 1

Содержание методического инструментария оценки конкурентоспособности специалиста.

Table 1

The content of methodological tools for assessing the competitiveness of a specialist.

Шкала	Вопросы	Измерение
Уверенность в решении задач	1. Я уверен(а), что смогу достичь даже самых сложных рабочих целей, если приложу необходимые усилия.	Приложение усилий
	2. Когда я сталкиваюсь с препятствиями в работе, я уверен(а), что найду необходимые ресурсы и способы для их преодоления.	Решение проблем

Продолжение таблицы 1
Continuation of Table 1

	3. Если для выполнения важной задачи мне потребуются новые знания или навыки, я уверен(а), что смогу их быстро освоить.	Обучаемость
	4. Я уверен(а) в своей способности выполнять работу, результаты которой будут соответствовать самым высоким стандартам качества.	Качество работы
	5. Если я столкнусь с задачей, которую не могу решить самостоятельно, я уверен(а), что смогу найти нужных людей и получить от них необходимую помощь.	Социальные ресурсы
	6. Я уверен(а), что смогу эффективно справляться с несколькими сложными задачами одновременно, не снижая качества своей работы.	Устойчивость к нагрузке
	7. Я часто сам проявляю инициативу, начиная новый проект или задачу.	Запуск нового
Проактивное рабочее поведение	8. Я активно пытаюсь усовершенствовать процедуры, политику или методы на работе.	Потребность в улучшении
	9. Я открыт(а) к новым идеям и изменениям в моей работе.	Адаптация к изменениям в работе
	10. Я заранее планирую свои действия и ищу возможности, чтобы предотвратить потенциальные проблемы на работе.	Предвидение проблем и возможностей
	11. Если меня не устраивают текущие условия или ресурсы, я активно ищу способы их изменить, а не просто жду указаний.	Преодоление барьеров
	12. Я активно ищу новый опыт и проблемы, на которых можно учиться.	Поисковая активность
Адаптивная профессиональная компетентность	13. Я умею извлекать выводы из своих успехов и неудач и применять их в новых ситуациях.	Анализ опыта
	14. Я любопытен и люблю экспериментировать с новыми способами ведения дел.	Склонность к экспериментам
	15. Я быстро осваиваю новые навыки и адаптируюсь к изменениям в рабочих задачах.	Скорость освоения нового
	16. Мне комфортно работать в условиях неопределенности, когда нет готовых ответов и нужно разбираться самостоятельно.	Устойчивость к неопределенности
	17. Я уверен(а) в своей высокой конкурентоспособности на рынке труда.	Когнитивная оценка
	18. Я готов(а) к карьерным изменениям и уверен(а), что смогу успешно адаптироваться к новой роли или сфере.	Адаптивность к карьерным изменениям
	19. Я верю, что смогу достичь поставленных карьерных целей благодаря своим навыкам и упорству.	Вера в собственные силы
	20. Я чувствую, что в значительной степени сам(а) управляю своим карьерным ростом.	Локус контроля

Для измерения каждого аспекта использовались специализированные психометрические шкалы, адаптированные для российской организационной среды. Все шкалы являются пунктами типа Лайкерта с пятибалльной градацией ответов (от 1 – «категорически не согласен» до 5 – «полностью согласен»). Опрос проводился посредством использования сервиса Google Forms.

Апробация методического инструментария осуществлялась на выборке из 102 респондентов в возрасте от 18 до 35 лет, среди которых 74 женщины (72,5%) и 28 (27,5%) мужчин.

Апробация опросника профессиональной конкурентоспособности включала последовательное проведение следующих этапов психометрического анализа:

1. Анализ описательных статистик и проверка исходных допущений: расчет средних значений,

стандартных отклонений, показателей асимметрии и эксцесса для всех пунктов опросника и суммарных шкал; проверка соответствия распределения данных требованиям для анализа возможностей последующего применения параметрических методов анализа.

2. Оценка надежности опросника: расчет коэффициента внутренней согласованности α -Кронбаха для каждой шкалы опросника; расчет коэффициента ω -Макдональда для подтверждения надежности с учетом особенностей факторной структуры [6].

3. Анализ интеркорреляций шкал: расчет матрицы интеркорреляций между всеми шкалами опросника [7] с использованием коэффициента корреляции Спирмена.

4. Оценка дискриминантной валидности с помощью расчета коэффициента HTMT (Heterotrait-

Monotrait Ratio) для всех пар шкал [8].

5. Проверка факторной структуры методом конфирматорного факторного анализа (CFA).

6. Оценка валидности опросника: проверка конвергентной валидности через анализ величин и статистической значимости факторных нагрузок.

7. Выявление типологических профилей методом кластерного анализа: стандартизация данных по трем шкалам опросника; проведение кластерного анализа по методу k-средних для выделения групп респондентов со сходными профилями профессиональной конкурентоспособности; содержательная интерпретация выделенных кластеров.

8. Комплексная интерпретация результатов психометрической проверки.

Результаты и обсуждения

Результаты анализа нормальности распределения данных по трем шкалам опросника выявили

статистически значимые отклонения от нормального распределения согласно критерию Шапиро-Уилка ($p < 0.05$ для всех шкал) [9]. Наблюдаемая умеренная отрицательная асимметрия указывает на тенденцию респондентов к выбору более высоких значений по всем шкалам, что характерно для опросников, измеряющих позитивные конструкты.

Оценка надёжности шкал для проверки гипотезы об измерении одних и тех же латентных конструктов. Внутренняя согласованность каждой из многопунктовых шкал оценивалась с помощью расчёта коэффициентов α -Кронбаха и ω -Макдональда. Пороговыми значениями, подтверждающими приемлемую надёжность измерительного инструмента, были приняты критерии $\alpha > 0.70$ и $\omega > 0.80$ соответственно. Результаты представлены в табл. 2:

Таблица 2

Описательная статистика шкал и проверка надежности.

Table 2

Descriptive scale statistics and reliability checks.

Шкала	Среднее	SD	Min	Max	α Кронбаха	ω -Макдональда
А	4.21	0.89	1.67	5.00	0.723	0.81
Б	3.85	1.12	1.00	5.00	0.792	0.83
В	3.92	1.05	1.11	5.00	0.874	0.9

Проведенный психометрический анализ продемонстрировал высокую надежность разработанной методики оценки конкурентоспособности сотрудников. Все три субшкалы показали хорошие значения внутренней согласованности, полученные результаты подтверждают психометрическую состоятельность методики и возможность ее использования для дальнейших апробаций на более объемных выборках с целью уточнений и доработок.

Далее нами была проведена проверка интеркорреляций шкал с целью анализа внутренней структуры методики и оценки взаимосвязей между различными аспектами конкурентоспособности сотрудников.

Результаты анализа корреляций между шкалами по критерию Спирмена выявили статистически значимые и содержательно обоснованные взаимосвязи между всеми конструктами опросника. Умеренный уровень корреляций (0.73–0.79) указывает на то, что шкалы измеряют связанные, но дискретные конструкты, что соответствует критериям дискриминантной валидности (все корреляции значимы на уровне $p < 0.001$).

Для оценки дивергентной валидности метода применялось соотношение гетеро- и монохарактеристик (heterotrait-monotrait ratio, HTMT). Стан-

дартный диапазон HTMT составляет от 0.85 до 0.9. Дивергентная валидность считается приемлемой, если ее значение не достигает 0.9. Значения HTMT для всех пар шкал находятся в диапазоне от 0.78 до 0.83, что ниже общепринятого критического порога 0.85. Верхние границы 95% доверительных интервалов также не превышают значение 0.87, что свидетельствует о статистической надежности полученных оценок.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что, несмотря на содержательную взаимосвязь конструктов, каждый из них измеряет уникальный аспект профессиональной конкурентоспособности. Соответствие критериям дискриминантной валидности позволяет использовать опросник для дифференцированной оценки выделенных компонентов в дальнейших исследованиях и практической работе.

Следующим важным этапом апробации методического инструментария было проведение подтверждающего факторного анализа (CFA) [10]. Была протестирована трехфакторная модель, где каждый индикатор (вопрос) нагружал строго на предназначенный ему латентный конструкт. Даные отображены в табл. 3.

Стандартизованные факторные нагрузки.
Standardized factor loadings.

Таблица 3

Table 3

Шкала и показатель вопроса	Факторная нагрузка	R ²
А. Уверенность в задачах ($\alpha = 0.72$)		
Q1	0.69	0.48
Q2	0.72	0.52
Q3	0.66	0.44
Q4	0.64	0.41
Q5	0.60	0.36
Q6	0.57	0.32
Б. Проактивность в рабочем поведении ($\alpha = 0.79$)		
Q7	0.74	0.55
Q8	0.76	0.58
Q9	0.72	0.52
Q10	0.69	0.48
Q11	0.63	0.40
В. Адаптивная профессиональная компетентность ($\alpha = 0.87$)		
Q12	0.68	0.46
Q13	0.71	0.50
Q14	0.73	0.53
Q15	0.70	0.49
Q16	0.67	0.45
Q17	0.75	0.56
Q18	0.77	0.59
Q19	0.73	0.53
Q20	0.68	0.46
<i>Примечание: p-value < .001</i>		

Стандартизованные факторные нагрузки опросника оказались статистически значимы ($p < .001$) и достигли величин, превышающих рекомендуемый порог в 0.60 (диапазон от 0.57 до 0.77). Высокие значения факторных нагрузок и объясненной дисперсии (R^2) свидетельствуют в пользу конвергентной валидности всех шкал опросника.

Результаты конфирматорного факторного анализа демонстрируют удовлетворительное соответствие теоретической модели эмпирическим данным. Отношение хи-квадрат к степеням свободы (χ^2/df) составило 1.74, что указывает на незначительные расхождения между предложенной моделью и наблюдаемыми данными.

Сравнительный индекс соответствия (CFI) достиг значения 0.93, а индекс Такера-Льюиса (TLI) составляет 0.92, что превышает общепринятый критерий 0.90. Эти показатели свидетельствуют, что тестируемая модель на 92-93% лучше описывает данные по сравнению с нулевой моделью, предполагающей отсутствие связей между переменными.

Показатель средней квадратической ошибки

аппроксимации (RMSEA) составил 0.085 при 90% доверительном интервале от 0.073 до 0.097. Хотя значение несколько превышает строгий критерий 0.05, оно остается в пределах допустимого диапазона (< 0.08), с учетом того, что весь доверительный интервал не выходит за пределы 0.10.

Стандартизированная среднеквадратичная невязка (SRMR) равна 0.063, что может говорить о незначительных расхождениях между предсказанными и наблюдаемыми корреляциями и подтверждает точность спецификации модели.

Рассчитанные информационные критерии для трёхфакторной модели ($AIC = 5987.3$; $BIC = 6198.5$) служат важным ориентиром для сравнения с альтернативными моделями при последующих исследованиях.

Таким образом, трехфакторная модель опросника конкурентоспособности подтверждена средствами CFA. Все шкалы демонстрируют удовлетворительные психометрические свойства, включая надежность, конвергентную и дискриминантную валидность. Модель является теоретически обоснованной и практически применимой для ис-

следования профессиональной конкурентоспособности в психолого-педагогическом контексте.

Для выявления типологических профилей профессиональной конкурентоспособности был проведен кластерный анализ методом k-средних на основе стандартизованных значений по трем шкалам опросника. В результате кластерного анализа на основе диагностики ключевых компонентов конструкта «конкурентоспособность» были выделены три стратегические группы сотрудников.

Группа низкой конкурентоспособности (19,6% выборки, N=20) демонстрирует критические риски профессиональной несостоятельности в динамичной среде (средние значения в интервале от 2,67 до 3,53). Для этой группы характерна глубокая зависимость от внешней организационной поддержки, неспособность к самостоятельному позиционированию и продвижению своих компетенций, а также высокая уязвимость в условиях организационных изменений или сокращений. Их профессиональный бренд является слабым, а рыночная устойчивость – минимальной. Развивающие интервенции должны быть направлены на формирование индивидуального плана развития (ИПР), коучинг по осознанию сильных сторон и тренировку базовых навыков самопроработки для повышения их ценности на внутреннем и внешнем рынке труда.

Группа высокой конкурентоспособности (46,1% выборки, N=47) представляет собой кадровый актив организации и обладает выраженным конкурентным преимуществом (средние значения в интервале от 4,36 до 4,68). Это сотрудники с сильным личным брендом, высокой рыночной устойчивостью и способностью не только адаптироваться к изменениям, но и формировать тренды. Они самостоятельно управляют своей карьерой, эффективно демонстрируют свои достижения и являются «магнитом» для возможностей как внутри компании, так и за ее пределами. Ключевая задача руководства – удержание и максимальная реализация их потенциала через предоставление статусных, сложных проектов, публичное признание их заслуг и включение в кадровый резерв, чтобы их конкурентное преимущество работало на благо компании, а не ее конкурентов.

Группа ситуативной (избирательной) конкурентоспособности (34,3% выборки, N=35) обладает неустойчивым конкурентным профилем (средние значения в интервале от 3,71 до 4,03). Их профессиональная устойчивость проявляется в стабильных условиях и знакомой функциональной зоне, где они могут эффективно демонстрировать свою экспертизу. Однако в условиях неопределенности, необходимости кросс-функционального взаимодействия или активного поиска новых карьерных опций их уверенность и способность «продать» свои навыки резко падает. Их основной риск – незаметность и попадание в «среднюю группу». Стратегия развития должна включать формирование устойчивого личного бренда внутри компании, участие в проектных командах для расширения видимости их компетенций и тренировку навыков самопрезентации, чтобы перевести их потенциал в разряд стабильно высокой конкурентоспособности.

Выводы

Таким образом, полученные психометрические характеристики опросника позволяют рекомендовать его использование в психолого-педагогическом контексте для решения ряда прикладных задач. В частности, методика является релевантным инструментом для диагностики уровня профессиональной конкурентоспособности специалистов, а также для объективной оценки эффективности программ корпоративного обучения и развития персонала посредством измерения динамики ключевых компонентов конкурентоспособности до и после вмешательства.

Проведенное исследование свидетельствует о наличии значительного научного потенциала методики для дальнейших научных изысканий и апробаций на более масштабных выборках. Перспективными направлениями представляются: лонгитюдный анализ динамики адаптивной компетентности под влиянием факторов внешней среды, установление ее предиктивной валидности в отношении объективных критериев карьерного роста и успешности преодоления профессиональных кризисов, а также исследование кросс-культурной инвариантности модели и ее интеграция в комплексные предиктивные модели конкурентоспособности на рынке труда.

Список источников

1. Казаченок Ю.В. Педагогические условия формирования конкурентоспособности будущих экономистов в условиях трансформации рынка труда и образовательного процесса вуза // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2025. Т. 17. № 1. С. 61 – 70.
2. Богус М.Б. Конкурентоспособность молодых специалистов: современные вызовы и перспективы развития // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 3 (132). С. 28 – 35.

3. Лебединская С.В. К вопросу изучения самоэффективности личности как ресурсного качества у студентов гуманитарного профиля // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогические науки. 2017. Т. 12. № 2. С. 60 – 65.
4. Ильина О.Н., Лепёхин Н.Н., Маничев С.А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 92 – 127.
5. Клименко В.А. Профессиональная компетентность специалиста в условиях дигитализации современного общества // Социологический альманах. 2021. № 12. С. 131 – 141.
6. Фомина Е.Е. Обзор методов оценки надежности измерительной шкалы в социологических исследованиях // Экономика. Социология. Право. 2018. № 4 (12). С. 63 – 70.
7. Ямпольский Л.Т. Анализ структуры связей шкал личностных опросников // Вопросы психологии. 1981. № 2. С. 90 – 100.
8. Шайеган Ш., Базркар А., Ядегари Р. Новые технологии и «зеленые» методы кадрового менеджмента для достижения устойчивых производственных показателей // Форсайт. 2023. Т. 17. № 2. С. 95 – 105.
9. Лемешко Б.Ю., Лемешко С.Б. Сравнительный анализ критериев проверки отклонения распределения от нормального закона // Метрология. 2005. № 2. С. 3 – 24.
10. Бициоха Я.А., Кузьмина Ю.В. Опыт разработки русскоязычной версии шкалы межличностной значимости: результаты конfirmаторного факторного анализа и современной теории тестирования // Сибирский психологический журнал. 2023. № 90. С. 44 – 64.

References

1. Kazachenok Yu.V. Pedagogical conditions for the formation of competitiveness of future economists in the context of the transformation of the labor market and the educational process of the university. Bulletin of the South Ural State University. Series: Education. Pedagogical sciences. 2025. Vol. 17. No. 1. P. 61 – 70.
2. Bogus M.B. Competitiveness of young specialists: modern challenges and development prospects. Yaroslavl pedagogical bulletin. 2023. No. 3 (132). P. 28 – 35.
3. Lebedinskaya S.V. On the issue of studying self-efficacy of an individual as a resource quality in students of the humanities profile. Scientific notes of the Zabaikalsky State University. Series: Pedagogical sciences. 2017. Vol. 12. No. 2. P. 60 – 65.
4. Ilyina O.N., Lepyokhin N.N., Manichev S.A. Proactive work behavior: concepts and directions of research. Organizational Psychology. 2022. Vol. 12. No. 1. P. 92 – 127.
5. Klimenko V.A. Professional competence of a specialist in the context of digitalization of modern society. Sociological almanac. 2021. No. 12. P. 131 – 141.
6. Fomina E.E. Review of methods for assessing the reliability of a measurement scale in sociological research. Economy. Sociology. Law. 2018. No. 4 (12). P. 63 – 70.
7. Yampolsky L.T. Analysis of the structure of relationships of personality questionnaire scales. Questions of Psychology. 1981. No. 2. P. 90 – 100.
8. Shayegan Sh., Bazrkar A., Yadegari R. New technologies and "green" methods of personnel management to achieve sustainable production indicators. Foresight. 2023. Vol. 17. No. 2. P. 95 – 105.
9. Lemeshko B.Yu., Lemeshko S.B. Comparative analysis of criteria for checking the deviation of distribution from the normal law. Metrology. 2005. No. 2. P. 3 – 24.
10. Bitsiokha Ya.A., Kuzmina Yu.V. Experience in developing a Russian-language version of the interpersonal significance scale: results of confirmatory factor analysis and modern testing theory. Siberian Psychological Journal. 2023. No. 90. P. 44 – 64.

Информация об авторе

Шерстнева К.В., аспирант, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4861-0899>, Московский педагогический государственный университет, 119435, г. Москва, Малая Пироговская ул., 1/1, Москва, sherstyowa@gmail.com