

Даниил Андреевич Жилин

Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия, zhilinvlg@yandex.ru

## МОДЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

*Аннотация.* В статье рассматриваются современные методы диагностики сформированности надпрофессиональных компетенций с акцентом на их прикладную значимость. Проведен анализ психологических инструментов и методик, позволяющих оценить такие качества, как коммуникативные навыки, критическое мышление, креативность, эмоциональный интеллект и др. Устанавливается корреляция между диагностическими методиками, измеряемыми показателями и конкретными надпрофессиональными компетенциями личности.

*Ключевые слова:* надпрофессиональные компетенции; диагностика; психологические инструменты; профессиональная адаптация; коммуникативные навыки; критическое мышление; креативность; эмоциональный интеллект; подбор персонала; развитие персонала.

Daniil A. Zhilin

Zabaikalsky State University, Chita, Russia, zhilinvlg@yandex.ru

## A MODEL SET OF METHODS FOR ASSESSING TRANSFERABLE COMPETENCIES

*Abstract.* The article examines contemporary methods for assessing transferable competencies, with particular emphasis on their practical relevance. It analyzes psychological tools and techniques that make it possible to assess such qualities as communication skills, critical thinking, creativity, and emotional intelligence, among others. The study establishes correlations between diagnostic methods, the indicators they measure, and specific transferable competencies.

*Keywords:* transferable competencies; assessment; psychological tools; professional adaptation; communication skills; critical thinking; creativity; emotional intelligence; personnel selection; personnel development.

Актуальность нашего исследования определяется необходимостью совершенствования методов и способов всесторонней оценки надпрофессиональных компетенций, так как оценка надпрофессиональных компетенций является важным инструментом для развития человеческого капитала. Она позволяет идентифицировать сильные и слабые стороны сотрудников, планировать индивидуальные программы развития и повышать эффективность работы организации в целом. Работодатели и HR-специалисты активно оценивают и развивают надпрофессиональные компетенции как кандидатов, так и действующих сотрудников, признавая их критическую важность для эффективной работы в условиях постоянно меняющегося рынка, что подтверждается многочисленными исследованиями в этой области и позволит в дальнейшем разработать модель формирования надпрофессиональных компетенций в условиях обучения в системе дополнительного профессионального образования (в контексте концепции непрерывного обучения) [1; 2; 3].

Исследование методов диагностики надпрофессиональных компетенций является актуальной и перспективной задачей, которая позволит:

- повысить эффективность управления человеческими ресурсами;
- улучшить качество образования;
- повысить конкурентоспособность организаций и отдельных специалистов.

В настоящее время остается недостаточно исследованной как сама тема формирования надпрофессиональных компетенций, так и методология их диагностики, в частности психолого-педагогический инструментарий оценки. Существующие подходы зачастую фрагментарны: они не обеспечивают системной картины развития компетенций, учитывая большое количество различных типологий.

Цель исследования – систематизировать существующие методы диагностики надпрофессиональных компетенций и определить наиболее эффективные инструменты их оценки для дальнейшего формирования комплексной методики диагностики надпрофессиональных компетенций специалиста в ходе образовательной деятельности.

В ходе теоретической части исследования был определен перечень надпрофессиональных компетенций (топ-10), которые наиболее актуальны, по мнению работодателей, менеджеров и самих сотрудников организаций различного сектора экономики (см. рис. 1) [4; 5].

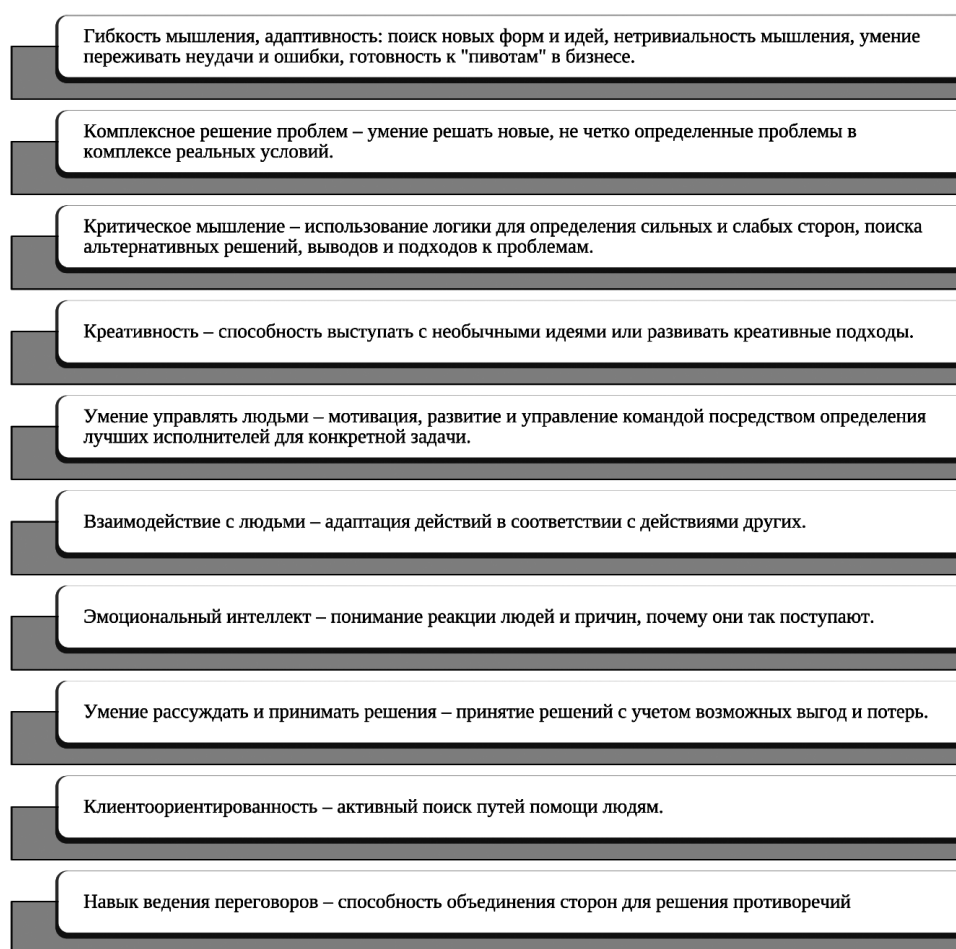


Рис. 1. Надпрофессиональные компетенции личности

Для достижения целей исследования был выбран комплексный подход к оценке надпрофессиональных компетенций, что позволяет получить всестороннее понимание профессионального поведения специалистов. Нами был осуществлен подбор, обзор и анализ психолого-педагогического инструментария для диагностики надпрофессиональных компетенций отечественных и зарубежных исследователей по следующим критериям:

- доступность и удобство применения методик для гарантии доступности прохождения максимальному числу потенциальных респондентов;
- научная обоснованность и сформировавшийся опыт применения;
- специфичность в контексте исследования;
- гарантия единства диагностики и образовательного процесса – учет возможности применения методик в процессе обучения, в том числе с применением ДОТ, логичность в контексте образовательных материалов и учебного плана.

В ходе сопоставления с критериями были определены 9 методик, позволяющих произве-

сти диагностику всего перечня надпрофессиональных компетенций личности. Валидность и применимость данных методик и их комплекса подтверждается исследованием на 2 группах: 1-я группа – контрольная (125 респондентов); 2-я группа – экспериментальная (125 человек). Возрастной состав групп – от 18 до 40 лет. Важность проведенной работы заключается в описании диагностического инструментария в части применимости для оценки конкретной компетенции. Таким образом, была собрана следующая система методик:

1. **Методика «Оценка профессиональной адаптации»** М. А. Дмитриевой [6; 7]. Методика исследует особенности единства адаптации человека к физическим условиям профессиональной сферы личности, здесь в методическом инструментарии выделяет психофизиологический аспект. Кроме того, предложенная методика направлена на исследование адаптации личности, опираясь на особенности выполнения человеком своих профессиональных обязанностей. Оценка профессиональной адаптации включает как общий показатель про-

фессиональной адаптации, так и дополнительные категории, которые выражаются в следующих уровнях: высокий уровень, выраженный уровень, низкий уровень, выраженная дезадаптация личности.

Выбор методики обусловлен необходимостью исследовать компетенцию «адаптивность», которая подразумевает исследование у специалистов способности к быстрому поиску новых идей и форм в работе. Также с помощью представленной методики удастся изучить готовность личности к поддержке, открытость личности по отношению к окружающим, что выражается в высокой адаптивности.

**2. Тест критического мышления Старки [8].** Направлен на выявление разных уровней критического мышления специалистов. При реализации методики полученные баллы можно разделить на уровни: высокий, средний, низкий.

Данная методика выбрана с целью определения уровня критического мышления: построения логических связей в профессиональной деятельности, анализа информации, рефлексии и саморефлексии.

**3. Опросник креативности Джонсона (в адаптации Е. Е. Туник) [9].** Направлен на выявление уровней креативности, которые располагаются в методике в следующей уровневой представленности: от очень высокой до очень низкой креативности.

Использование данной методики определяет способность личности в генерировании новых необычных идей, умении респондентов отклоняться от обычных решений и обычных традиционных схем в поведении, а также выражается в умении личности быстро и творчески подходить к решению проблемных ситуаций. В результате оценки креативности специалистов мы определяем уровень творческих способностей, проявление способности специалистов к мобилизации и энергии, чувствительность, интеллектуальную гибкость, оригинальность личности.

**4. Диагностика лидерских способностей (Е. С. Жариков, Е. Крушельницкий) [10].** Направлена на определение уровней развития лидерских способностей личности. Методика позволяет исследовать компетенцию лидерства, которая направлена на выявление показателей развития целеустремленности личности, умения мотивировать других, ответственности, проявление компетентности, определение аналитических способностей, коммуникативных качеств, а также самодисциплины. Чем больше выражены лидерские способности, тем больше проявляются вышеуказанные качества у специалистов.

Благодаря методике можно выявить: слабый уровень, средний, сильный (высокий уровень) и гипертрофированные качества лидера, которые проявляются в диктаторской форме.

**5. Опросник коммуникативной и социальной компетентности (КОСКОМ) [11].** Исследует показатели уровней общения (коммуникации) и социальной компетентности личности, в процессе опросника выявляются разные показатели коммуникативной и социальной компетентности, что позволяет определить особенности проявления социально-психологической компетентности личности, исследует уровень понимания окружающих людей, особенности мотивации достижения у респондентов. Опросник коммуникативной и социальной компетентности личности определяет выраженность следующих шкал у респондентов:

- социально-коммуникативная адаптивность личности;
- стремление к согласию;
- нетерпимость к неопределенности;
- избегание неудач;
- фрустрационная толерантность личности.

Использование опросника коммуникативной и социальной компетентности позволяет выявить показатель выраженности такой надпрофессиональной компетенции, как коммуникативность, которая проявляется у специалистов как владение речевой коммуникацией, умение оперировать вербальными навыками в процессе общения, определяет социальную ориентацию специалиста и способствует исследованию навыков самопрезентации.

**6. Методика «Тест эмоционального интеллекта» [12]** направлена на исследование у респондентов показателей выраженности личностного эмоционального интеллекта. Использование в работе методики на выявление эмоционального интеллекта позволяет изучить эмоциональный интеллект, который подразумевает изучение умения у личности распознавать свои и чужие эмоции, понимать невербальные проявления других людей, а главное, эмоциональный интеллект направлен на умение управлять своим эмоциональным состоянием и эмоциями других людей для решения практических задач.

**7. Тест «Способность принимать решения» [13]** представляет собой психолого-педагогический инструментарий, который позволяет определить склонности специалистов в их выраженных способностях принимать решения. В методике представлены разные шкалы:

- изучение искренности личности;
- проницательность личности;
- способность специалистов к принятию решений;
- продумывание;
- ориентация на подлинную потребность;
- интуиция;
- общая характеристика личности, которая проявляется в склонности к принятию решений.

В результате использования предложенной методики определяется уровень развития надпрофессиональной компетенции – «комплексное решение проблем», что будет выражено в интегральном показателе в данном психолого-педагогическом инструментарии. Изучение способности принимать решения у респондентов позволит определить уровень развития данной надпрофессиональной компетенции.

**8. Диагностика уровня эмпатических способностей** (В. В. Бойко) [14]. Позволяет исследовать уровни проявления у личности умения сопереживать, понимать и воспринимать мысли и чувства другого, умения оказывать другому поддержку в процессе взаимодействия.

В результате исследования эмпатических способностей согласно вышеуказанной методике можно определить следующие ее уровни: высокий показатель, средний показатель, заниженный показатель, очень низкий уровень.

В процессе исследования уровней диагностики эмпатии у респондентов были исследованы следующие особенности развития эмпатических качеств по следующим каналам эмпатии:

- рациональный,
- эмоциональный,
- интуитивный,
- установки, способствующие эмпатии,
- проникающая способность в эмпатии,
- идентификация в эмпатии.

В результате тест на изучение способности принимать решения дает возможность изучить следующие особенности личности: информация о возможностях, искренность, проницательность, продумывание до конца, ориентация на подлинную потребность, интуиция. Важным показателем в исследовании надпрофессиональных компетенций специалиста выступает, согласно информации, представленной в таблице ниже, клиентоориентированность, которая выступает как выраженность помощи другим людям. В психологии данное качество тесно связано с показателем эмпатии, поэтому мы оцениваем выраженность компетенции клиентоориентированности

с помощью методики, которая выявляет уровень эмпатии у респондентов.

**9. Методика «Стили саморегуляции поведения»** [15]. Методика направлена на выявление следующих показателей респондентов:

- 1) общий уровень саморегуляции,
- 2) планирование,
- 3) моделирование,
- 4) программирование,
- 5) оценивание результатов,
- 6) гибкость,
- 7) самостоятельность.

В целом каждая шкала позволяет определить особенности саморегуляции поведения, определяет как личность в процессе профессиональной деятельности способна осуществлять свой тайм-менеджмент. Следует констатировать, что общий показатель саморегуляции личности выражен в низком, среднем и высоком уровнях. Использование методики по исследованию стилей саморегуляции позволит определить степень выраженности двух надпрофессиональных компетенций, таких как:

- «тайм-менеджмент», связанный с оценкой саморегуляции личности;
- «умение рассуждать и принимать решения», что определяется в методике через показатели планирования, моделирования, гибкости и проявления самостоятельности.

Результаты исследования могут служить основой для дальнейшего улучшения образовательных практик и развития профессиональных навыков в сфере дополнительного образования.

Предложенный комплекс методик гарантировал высокую результативность в первичной диагностике показателей надпрофессиональных компетенций и диагностике после прохождения курсов ДПО (для развития надпрофессиональных компетенций), с динамикой уровня сформированности компетенций. При применении комплекса методик до прохождения курса дополнительного профессионального образования (ДПО) у обеих групп респондентов был зафиксирован низкий уровень сформированности надпрофессиональных компетенций – в среднем у 48 % участников; после прохождения курса наблюдалась существенная динамика уровня развития компетенций: высокий уровень сформированности компетенций был диагностирован у 24 % респондентов (против 9 %), проявилась значимая динамика среднего уровня, который составил 64 % (показатель увеличился почти вдвое), а низкий уровень сформированности компетенций отмечался лишь у 12 % респондентов экспериментальной группы.

## Показатели и методики диагностики надпрофессиональных компетенций

№	Методики	Показатели надпрофессиональных компетенций	Надпрофессиональные компетенции
1	Методика «Оценка профессиональной адаптации»	Отношение к объединению (большой группе); отношения между рабочими; удовлетворенность положением в коллективе; оценка коллективизма; отношение к труду; удовлетворенность условиями труда; отношение к малой группе; удовлетворенность собой на работе; отношение к руководителю	Адаптивность
2	Тест критического мышления Старки	Очень высокий уровень критического мышления; средний уровень критического мышления; низкий уровень критического мышления	Критическое мышление
3	Опросник креативности Джонсона (в адаптации Е. Е. Туник)	Очень высокая креативность; высокая креативность; средняя креативность; низкая креативность; очень низкая креативность	Креативность
4	Диагностика лидерских способностей	Выражены лидерские способности, со склонностью к диктаторским; высокий уровень лидерских способностей; средний уровень лидерских способностей; низкий уровень лидерских способностей	Лидерство
5	Опросник «Коммуникативная и социальная компетентность (КОСКОМ)»	Социально-психологическая компетентность; вербальная компетентность; оперативная социальная компетентность личности; коммуникативная компетентность; эго-компетентность; умение самопрезентации; мотивация одобрения (шкала лжи); понимание ситуации; сноровка, хватка, предприимчивость личности; моральные установки личности; мотивация достижения личности; эмоциональная устойчивость личности; стабильность человеческих отношений; понимание людей; показатель социальной компетентности; личностный фактор	Коммуникативность
6	Методика «Уровень эмоционального интеллекта» (С. А. Беляев)	Высокий уровень эмоционального интеллекта; средний уровень эмоционального интеллекта; низкий уровень эмоционального интеллекта; высокий уровень личностного интеллекта; средний уровень личностного интеллекта; низкий уровень личностного интеллекта; высокий уровень коммуникативного интеллекта; средний уровень коммуникативного интеллекта; низкий уровень коммуникативного интеллекта	Эмоциональный интеллект
7	Тест «Способность принимать решения»	Искренность; проицательность; способность принимать решения; продумывание всего до конца; ориентация личности на подлинную потребность; интуиция как важная составляющая в процессе выявления способности принимать решения; интегральная характеристика способности принимать решения	Комплексное решение проблем
8	Диагностика уровня эмпатических способностей	Высокий показатель эмпатических способностей личности; средний показатель эмпатических способностей личности; заниженный показатель эмпатических способностей личности; очень низкий уровень эмпатических способностей личности	Клиентоориентированность
9	Методика «Стили саморегуляции поведения»	Общий уровень саморегуляции; планирование; моделирование; программирование; оценивание результатов; гибкость; самостоятельность	Тайм-менеджмент (оценка общего уровня саморегуляции и оценивании результатов); умение рассуждать и принимать решения (через показатели планирования, моделирования, гибкости и проявления самостоятельности)

В то же время отмечаем необходимость продолжения работы по уточнению и конкретизации соответствий между выбранными методиками и компетенциями, а также возможного расширения перечня

диагностического инструментария по отдельным компетенциям. Подробные результаты количественного анализа данных исследования групп респондентов будут представлены в следующих материалах.

### Список источников

1. Исаева О. М., Савинова С. Ю. Оценка надпрофессиональных компетенций будущих менеджеров методами психодиагностики и графологии // Организационная психология. 2020. № 3. С. 69–84.
2. Гнатышина Е. А., Евплова Е. В., Малышева Е. В. Надпрофессиональные компетенции педагогов: результаты теоретического и эмпирического исследования // Вестник ЮУрГГПУ. 2020. № 3 (156). С. 72–96.
3. Ермакова Е. В., Кунгурова И. М., Слизкова Е. В. Теория и практика непрерывного образования в условиях педагогического вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2024. № 1. С. 169–182. URL: <https://e-koncept.ru/2024/241012.htm> (дата обращения: 30.01.2026).
4. International Labour Office. Skills and Employability Branch. Skills for a greener future: key findings. Geneva: ILO, 2019, 30 p. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/%40ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_709121.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_709121.pdf) (date of request: 18.03.2025).
5. OECD. The Survey of Adult Skills: Reader's Companion, Third Edition, 2019, 136 p. URL: [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/the-survey-of-adult-skills\\_d7f1bc16/f70238c7-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/the-survey-of-adult-skills_d7f1bc16/f70238c7-en.pdf) (date of request: 18.12.2025).
6. Никифоров Г. С., Дмитриева М. А., Корнеева Л. Н. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1991. 152 с.
7. Оценка профессиональной адаптации (автор: Дмитриева М. А.) // PsyTests. Психологические тесты онлайн. URL: <https://psytests.org/work/oradA.html> (дата обращения: 06.12.2025).
8. Теоретические основы и социальные практики развития критического мышления: учебно-методическое пособие для практических занятий и организации самостоятельной работы аспирантов / Л. И. Щербакова, Н. В. Быковский, Д. А. Василенко и др. Новочеркасск: НОК, 2023. 62 с.
9. Туник Е. Е. Опросник креативности Д. Джонсона, СПб.: СПбГУПМ, 1997. 10 с.
10. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 488 с.
11. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погольша В. М. Межличностное общение: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 383 с.
12. Тест эмоционального интеллекта: методическое пособие / Е. А. Сергиенко, Е. А. Хлевная, И. И. Ветрова, Ю. П. Мигун. М.: Институт психологии РАН, 2019. 178 с.
13. Мокшанцев Р. И. Психология переговоров: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. 350 с.
14. Диагностика уровня эмпатических способностей В. В. Бойко. URL: <https://782329.selcdn.ru/leonardo/uploadsForSiteId/200154/texteditor/56f4476a-6d8e-497d-82b2-937c1c81e999.pdf> (дата обращения: 21.07.2025).
15. Моросанова В. И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2010. № 1. С. 36–45.

*Статья поступила в редакцию 24.09.2025; одобрена после рецензирования 17.12.2025; принята к публикации 30.03.2026.*

*The article was submitted 24.09.2025; approved after reviewing 17.12.2025; accepted for publication 30.03.2026.*