

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.20323/1813_145X_2023_1_130_158_170

EDN: UNZWTC

Опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: разработка второй версии

Надежда Евгеньевна Рубцова^{1✉}, Сергей Леонидович Ленков²

¹Доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей психологии и психологии труда, Российский новый университет. 105005, Москва, ул. Радио, д. 22

²Доктор психологических наук, профессор, главный аналитик отдела перспективных научных исследований, Российская академия образования. 119121, г. Москва, ул. Погодинская, д. 8

¹hope432810@yandex.ru[✉], <https://orcid.org/0000-0002-1323-4741>

²new_psy@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6934-3229>

Аннотация. В статье представлены результаты разработки и психометрической проверки новой (второй) версии психодиагностического опросника «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности», первая версия которого была создана Н. Е. Рубцовой в 2011 г. Выборку составили 933 респондента в возрасте от 14 до 63 лет, в числе которых школьники старших классов, студенты вузов и колледжей, работающие профессионалы, представляющие различные профессии, специальности и виды труда. Новая версия опросника содержит 22 пункта и включает семь шкал: *Управление, Исполнение, Стратегии, Оперативность, Объекты, Люди и Информация*. В ходе психометрической проверки данные шкалы продемонстрировали высокие или удовлетворительные показатели надежности по внутренней согласованности и ретестовой надежности, факторной валидности (проверенной, в том числе, с помощью методов структурного моделирования), конструктивной валидности (для ее определения использовались первая версия опросника, а также методики «Опросник большой пятерки» и «Толерантность к неопределенности») и критериальной валидности, выявленной с помощью сравнения результатов применения опросника на контрастных группах профессионалов. Представленный опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (версия 2)» может быть полезен для базовой скрининговой психодиагностики профессиональной направленности старших школьников, абитуриентов и студентов вузов и колледжей, работающих и безработных. Опросник позволяет выявить приоритетные направления профессионального самоопределения и развития, способствуя совершенствованию систем профориентации и подготовки кадров.

Ключевые слова: профессиональная направленность; сфера труда; профессиональное самоопределение; интегративно-типологическая направленность; психодиагностический опросник; надежность; валидность

Для цитирования: Рубцова Н. Е., Ленков С. Л. Опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: разработка второй версии // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 1 (130). С. 158-170. http://dx.doi.org/10.20323/1813_145X_2023_1_130_158_170. <https://elibrary.ru/UNZWTC>

Original article

The questionnaire «Integrative-typological professional direction of a personality»: development of the second version

Nadezhda E. Rubtsova^{1✉}, Sergei L. Lenkov²

¹Doctor of psychological sciences, associate professor, professor of department of general psychology and labor psychology, Russian new university. 105005, Moscow, Radio st., 22

²Doctor of psychological sciences, professor, chief analyst of department of advanced scientific research, Russian academy of education. 119121, Moscow, Pogodinskaya st., 8

¹hope432810@yandex.ru[✉], <https://orcid.org/0000-0002-1323-4741>

²new_psy@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6934-3229>

Abstract. The article presents the results of the development and psychometric testing of a new (second) version of the psychodiagnostics questionnaire «Integrative-typological professional direction of a personality», the first version of which was created by N. E. Rubtsova in 2011. The sample included 933 respondents aged 14 to 63, including high

school students, students of universities and colleges, working professionals representing various professions, specialties and kinds of labor. The new version of the questionnaire contains 22 items and includes seven scales: Management, Execution, Strategies, Efficiency, Objects, People and Information. In the course of psychometric testing, these scales demonstrated high or satisfactory indicators of reliability in terms of internal consistency and retest reliability, factor validity (tested, among other things, using structural modeling methods), construct validity (which was determined using the first version of the questionnaire, as well as the «Big Five Inventory» and «Ambiguity Tolerance Scale») and criterion validity, identified by comparing the results of using the questionnaire on contrasting groups of professionals. The presented questionnaire «Integrative-typological professional direction of a personality (version 2)» can be useful for basic screening psychodiagnostics of the professional direction of senior schoolchildren, applicants and students of universities and colleges, employed and unemployed. The questionnaire makes it possible to identify priority areas of professional self-determination and development, contributing to the improvement of career guidance and training systems.

Keywords: professional direction; area of labor; professional self-determination; integrative-typological direction; psychodiagnostic questionnaire; reliability; validity

For citation: Rubtsova N. E., Lenkov S. L. The questionnaire «Integrative-typological professional direction of a personality»: development of the second version. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2023;(1): 158-170. (In Russ.). http://dx.doi.org/10.20323/1813_145X_2023_1_130_158_170. <https://elibrary.ru/UNZWTC>

Введение

Выбор профессии имеет для человека глубокий, экзистенциальный смысл, простирающийся далеко за рамки экономического поведения (Е. А. Климов, Н. С. Пряжников, С. Л. Рубинштейн, Е. Fromm, J. L. Holland, A. Maslow, A. Roe, D. E. Super и др.). В силу этого проблема профессионального самоопределения имеет высокую теоретическую значимость, которая проявляется на различных уровнях — от специальной методологии отдельных отраслей психологии (психологии труда, личности, развития и др.) до ее фундаментальных оснований, соответствующих современному пониманию предмета как *внутреннего мира человека* (В. А. Мазиллов, В. Д. Шадриков и др.), обладающего онтологическим статусом психической реальности [Мазиллов, 2022].

С другой стороны, для общества в целом адекватный профессиональный выбор является необходимым условием высокой эффективности труда, а значит выступает следствием устойчивого развития и процветания. Эмпирические подтверждения этого представлены во многих срезовых, лонгитюдных и метааналитических исследованиях [Barrick, 2019; Jones, 2022; Nye, 2021], а объективным проявлением его признания в практическом плане служит то серьезное внимание, которое во многих странах уделяется развитию систем профориентации и поддержки профессионального самоопределения.

Таким образом, проблема профессионального самоопределения обладает высокой теоретической и практической значимостью. Тема нашего исследования затрагивает лишь один — инстру-

ментальный — аспект данной проблемы, который, тем не менее, охватывает как прикладное применение, так и релевантные теоретические и методологические основания, определяющие предлагаемую операционализацию используемых психологических конструктов.

Теоретическим конструктом, характеризующим психологические аспекты профессионального выбора, является профессиональная направленность, индикаторами которой служат профессиональные интересы, склонности, предпочтения и т. п., а также способности, применимые в той или иной сфере труда. К настоящему времени разработан широкий спектр средств диагностики профессиональной направленности, включающий опросники, основанные на классификациях Дж. Холланда [Chu, 2022], Е. А. Климова [Ерохин, 2022] и других [Кушнрук, 2022; Sica, 2022; Zhang, 2022]. Проводятся разноплановые исследования профессиональной направленности [Бусарова, 2022; Гаранина, 2022; Nyland, 2022; Jones, 2022], и внимание к этой теме усиливается по мере накопления эмпирических и метааналитических данных о ее валидности в прогнозировании успешности труда и профессионального развития [Barrick, 2019; Jones, 2022; Nye, 2021].

В 2011 г. был разработан опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ)», операционализирующий оригинальный (интегративно-типологический) подход к психологической классификации профессиональной деятельности [Рубцова, 2011]. Опросник ИНЛ применялся во многих исследованиях, подтвердивших его ва-

лидность и надежность [Карпов, 2021; Ленъков, 2022; Макуха, 2022]. Вместе с тем появились основания для его модернизации. Это, во-первых, общая тенденция повышения технологичности психодиагностического инструментария; во-вторых, интенсивная трансформация сферы труда (см. [Толочек, 2021]), включая информатизацию, размывающую границы прежде отчетливо дифференцированных классов труда. В-третьих, целесообразно было расширить целевую аудиторию опросника, охватив старших школьников.

Указанные обстоятельства обусловили актуальность исследования. Его цель — разработка и психометрическая проверка новой (второй) версии опросника «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности». Достижение этой цели предусматривало выполнение ряда задач: 1) разработать исходный пул вопросов конструируемого опросника; 2) провести отбор пунктов, основываясь на релевантных критериях; 3) проверить валидность и надежность итогового варианта опросника.

Методы исследования

Основными для исследования были методы разработки, валидации и верификации психодиагностических методик [Cohen, 2022], реализованные в пакетах программ IBM SPSS Statistics for Windows [IBM Corporation, 2022] и IBM SPSS AMOS [Arbuckle, 2021] и включающие методы проверки статистических гипотез, факторный анализ, структурное моделирование и др.

Для проверки конструктивной валидности, помимо первой версии опросника ИНЛ [Рубцова, 2011], применялись еще две методики.

Толерантность к неопределенности измеряли с помощью «Шкалы толерантности к неопределенности MSTAT-II» — «The Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale-II (MSTAT-II)» (D. L. McLain, 2009), которая представляет собой краткую версию (13 пунктов) более раннего 22-пунктового опросника MSTAT-I (D. L. McLain, 1993), имеющего адаптацию (см. дис. Е. Г. Луковицкой на тему «Социально-

психологическое значение толерантности к неопределенности»), из которой мы использовали пункты, соответствующие краткой версии опросника.

Экстраверсию, Сознательность и Открытость опыту измеряли с помощью соответствующих 3-пунктовых шкал опросника «Сверхкраткая версия опросника Большой пятерки BF-2-XS» — «Extra-short form of the Big Five Inventory-2 (BFI-2-XS)» (C. J. Soto, O. P. John, 2017) в адаптации [Мишкевич, 2022].

Выборка и процедура. Опросники применяли в печатном или электронном вариантах. Данные собирали с апреля 2021 г. по ноябрь 2022 г. в образовательных и хозяйственных организациях Екатеринбурга, Москвы, Ростова-на-Дону, Твери и Ярославля. После удаления неполных данных выборка включила 933 респондента, 514 женского пола и 419 мужского, в возрасте от 14 до 63 лет ($M = 22,84$, $SD = 6,293$), в числе которых старшие школьники, студенты вузов и колледжей, работающие представители различных профессий.

Результаты и их обсуждение

Обобщенный результат исследования состоит в разработке опросника ИНЛ-2, представляющего собой новую (вторую) версию опросника «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ)», предназначенную для скрининговой диагностики профессиональной направленности личности у лиц в возрасте 14 лет и старше.

Исходный пул вопросов конструируемого опросника содержал 55 вопросов, включивших частично модернизированные вопросы опросника ИНЛ и ряд новых вопросов. Последующий отбор осуществлялся по следующим критериям: пункт исключался, если его добавление в шкалу ухудшало показатели факторной валидности или надежности по внутренней согласованности. Итоговый вариант опросника ИНЛ-2 включает 22 пункта (см. Табл. 1).

Таблица 1

Содержание опросника ИНЛ-2

Пункт	Вопрос	Вариант ответа
Q1	Мне хотелось бы занимать руководящую должность	A1
Q2	Мне хотелось бы, чтобы в моей работе использовались не только интеллект и мышление, но и какие-либо физические действия и движения (помимо простейших — как при работе с офисной техникой)	A2
Q3	Мне интересно выполнять порученные мне конкретные задания	A2
Q4	Мне хотелось бы самостоятельно планировать и выполнять сложные, долговременные проекты	A2
Q5	Мне интересна работа с информацией — искать, создавать, обрабатывать, анализировать, работать с	A2

Пункт	Вопрос	Вариант ответа
	большими данными	
Q6	Мне хотелось бы, чтобы в моей работе использовались не только интеллект и мышление, но и какие-либо мои физические способности (такие как сила, ловкость, выносливость, координация движений, глазомер, привлекательная внешность и др.)	A2
Q7	Мне легко выполнять распоряжения, указания, требования	A2
Q8	Мне интересно выполнять оперативные задачи, быстро принимать решения в сложной ситуации	A2
Q9	Мне хотелось бы, чтобы в моей работе использовались не только интеллект и мышление, но и мои органы чувств (увидеть, услышать, потрогать, почувствовать запах или вкус)	A2
Q10	У меня хорошо развиты лидерские качества, способность оказывать влияние на людей, умение убеждать их, вести за собой	A2
Q11	У меня хорошо развиты дисциплинированность, аккуратность, умение строго соблюдать трудовую дисциплину и корпоративные правила	A2
Q12	У меня хорошо развиты организаторские способности, умение планировать деятельность других людей	A2
Q13	У меня хорошо развита способность быстро ориентироваться в новых задачах, переключать внимание с одного объекта на другой	A2
Q14	У меня хорошо развиты коммуникативные способности, общительность, интерес к другим людям, стремление взаимодействовать с ними	A2
Q15	Я могу быстро проанализировать и осмыслить большое количество новой информации	A2
Q16	Для меня предпочтительнее планируемые и выполняемые мной долговременные проекты (от нескольких недель до нескольких лет)	A3
Q17	Для меня предпочтительнее, чтобы в моей работе присутствовали быстрая оценка сложившейся ситуации и самостоятельное принятие решений	A3
Q18	Для меня предпочтительнее, чтобы в моем труде была работа с информацией	A7
Q19	Оцените свой опыт работы с долгосрочными проектами	A4
Q20	Оцените свой опыт работы, которая требовала быстрой оценки ситуации и принятия оперативных решений	A5
Q21	Оцените свой опыт совместной работы и взаимодействия с разными людьми	A6
Q22	Оцените свой опыт работы с информацией	A8
<p>Примечания:</p> <p>1. Перед прохождением опроса дается инструкция: «Данный опросник может помочь Вам лучше понять свои профессиональные интересы и предпочтения. Для каждого вопроса выберите из предложенных вариантов ответов один наиболее подходящий ответ».</p> <p>2. Расшифровка вариантов ответов представлена ниже:</p> <p>A1. 1) нет, 2) руководить отдельными сотрудниками (помощниками, ассистентами), 3) руководить небольшим подразделением (группой сотрудников), 4) руководить крупным подразделением (например, отделом, факультетом, цехом), 5) руководить организацией в целом (быть директором, управляющим и т. п.).</p> <p>A2. 1) нет, 2) скорее нет, 3) нечто среднее, 4) скорее да, 5) однозначно да.</p> <p>A3. 1) практически не встречались, 2) встречались лишь изредка, 3) встречались периодически, 4) встречались часто, 5) составляли основное содержание моего труда.</p> <p>A4. 1) вообще не люблю никаких долговременных проектов; 2) могу выполнять долговременные проекты, но обычно меня это сильно напрягает; 3) точно не знаю, не думал(а) об этом; 4) могу выполнять долговременные проекты, но лучше бы их было поменьше; 5) люблю выполнять долговременные проекты.</p> <p>A5. 1) вообще не люблю быстрого принятия решений; 2) могу быстро принимать решения, но обычно меня это сильно напрягает; 3) точно не знаю, не думал(а) об этом; 4) могу быстро принимать решения, но лучше бы таких ситуаций было поменьше; 5) мне нравится быстро принимать решения в сложных ситуациях.</p> <p>A6. 1) вообще не люблю контактов с людьми; 2) могу взаимодействовать с людьми, но обычно меня это напрягает; 3) точно не знаю, не думал(а) об этом; 4) могу взаимодействовать с людьми, но в основном со знакомыми; 5) я могу легко общаться и взаимодействовать с людьми.</p> <p>A7. 1) практически не встречалась, 2) встречалась лишь изредка, 3) встречалась периодически, 4) встречалась часто, 5) составляла основное содержание моего труда.</p> <p>A8. 1) вообще не люблю работать с информацией; 2) могу работать с информацией, но обычно меня это напрягает; 3) точно не знаю, не думал(а) об этом; 4) мне несложно работать с информацией, но у меня есть и другие интересы; 5) мне нравится работать с информацией больше всего.</p>		

Структура, ключ и подсчет баллов. Опросник включает 7 относительно независимых шкал: 1) *Управление* (вопросы Q1, Q10, Q12), 2) *Исполнение* (Q3, Q7, Q11), 3) *Стратегии* (Q4, Q5, Q16, Q19), 4) *Оперативность* (Q8, Q13, Q17, Q20),

5) *Объекты* (Q2, Q6, Q9), 6) *Люди* (Q10, Q12, Q14, Q21), 7) *Информация* (Q4, Q5, Q15, Q18, Q22). За каждый ответ начисляется балл, равный его номеру. Баллы по шкале подсчитываются как сумма баллов по всем вопросам шкалы.

Отметим, что шкалы опросника ИНЛ-2 стали более краткими, по сравнению с аналогичными шкалами опросника ИНЛ, включающими большее количество пунктов [Рубцова, 2011].

Интерпретацию результатов диагностики по опроснику ИНЛ-2 целесообразно проводить аналогично тому, как это делалось в опроснике ИНЛ, поскольку концептуальные основания этих опросников являются общими. Адресуем читателя к работе Н. Е. Рубцовой [Рубцова, 2011], обратив внимание на то, что доступ к ее полному тек-

сту возможен также в электронной библиотеке Elibrary.

Проверка надежности по внутренней согласованности и ретестовой надежности представлена в Табл. 2. Надежность по внутренней согласованности проверялась, во-первых, на отдельных выборках, сформированных в ходе исследования, с численностью от 100 до 424 человек, а также на объединенных выборках (с численностью 378 чел. и 933 чел.), включивших все отдельные выборки, использованные для той или иной шкалы (см. Табл. 2).

Таблица 2

Результаты проверки надежности шкал

Шкала	Надежность на отдельных выборках				α_{total}	r_{retest} ($n = 156$)
	$n = 131$	$n = 424$	$n = 278$	$n = 100$		
1 Управление	0,773	0,716	0,727	0,812	0,732 ²⁾	0,801
2 Исполнение	-. ¹⁾	-. ¹⁾	0,753	0,554	0,709 ³⁾	0,734
3 Стратегии	-. ¹⁾	-. ¹⁾	0,634	0,646	0,648 ³⁾	0,715
4 Оперативность	-. ¹⁾	-. ¹⁾	0,794	0,664	0,756 ³⁾	0,712
5 Объекты	0,589	0,633	0,797	0,521	0,699 ²⁾	0,684
6 Люди	0,818	0,830	0,757	0,729	0,797 ²⁾	0,833
7 Информация	0,640	0,708	0,763	0,692	0,722 ²⁾	0,802

Примечания:
 1. Надежность на отдельных выборках — значения альфа Кронбаха (α), полученные на отдельных выборках. α_{total} — значение α на объединенной выборке.
 2. r_{retest} — показатель ретестовой надежности (коэффициент корреляции Пирсона). Ретестовый интервал варьировал в диапазоне от одного до трех месяцев. Все показанные в столбце корреляции значимы на уровне $p < 0,01$.
 1) для данной шкалы выборка не использовалась
 2) $N = 933$
 3) $n = 378$

Как видно из Табл. 2, надежность по внутренней согласованности шкал на отдельных выборках может варьировать в достаточно широких пределах, но в целом шкалы опросника ИНЛ-2 обладают удовлетворительными показателями как надежности по внутренней согласованности, так и ретестовой надежности, соответствующими принятым критериальным нормам [Cohen, 2022].

Проверка валидности включила, во-первых, выявление факторной валидности, выполненное

с помощью эксплораторного факторного анализа (Табл. 3). Для выделения факторов применялся метод главных компонент; факторы выделялись по критерию собственных значений, превышающих единицу; для прояснения факторной структуры выполнялось вращение по методу варимакс с нормализацией Кайзера [IBM Corporation, 2022].

Таблица 3

Факторные нагрузки для шкал опросника ИНЛ-2

Пункты	Факторы		
	1	2	3
Шкалы 5, 6 и 7 ¹⁾	6 (Люди)	7 (Информация)	5 (Объекты)
Q10	0,814	0,179	0,055
Q12	0,799	0,235	0,127
Q14	0,748	0,113	0,112
Q21	0,702	-0,012	-0,041
Q5	0,046	0,810	0,091
Q18	-0,110	0,757	-0,015
Q22	0,179	0,639	-0,105
Q15	0,353	0,582	-0,076

Пункты	Факторы		
	1	2	3
Q4	0,311	0,552	0,140
Q6	0,083	-0,037	0,837
Q2	0,078	0,005	0,833
Q9	0,015	0,029	0,677
Шкалы 1 и 2 ²⁾	1 (Управление)	2 (Исполнение)	
Q10	0,838	0,125	
Q12	0,834	0,209	
Q1	0,779	-0,035	
Q7	-0,037	0,857	
Q3	0,086	0,781	
Q11	0,229	0,731	
Шкалы 3 и 4 ³⁾	4 (Оперативность)	3 (Стратегии)	
Q13	0,783	0,114	
Q17	0,736	0,198	
Q8	0,732	0,211	
Q20	0,716	0,106	
Q5	0,004	0,745	
Q4	0,190	0,697	
Q16	0,149	0,641	
Q19	0,316	0,622	

Примечания:
 1. Для каждого фактора пункты, входящие в его состав, упорядочены по убыванию модуля факторных нагрузок.
 2. Нагрузки, превышающие по модулю 0,5, выделены полужирным шрифтом.
 1) $N = 933$. Три выделившихся фактора объясняют 57,9 % общей дисперсии.
 2) $n = 378$. Два выделившихся фактора объясняют 66,8 % общей дисперсии.
 3) $n = 378$. Два выделившихся фактора объясняют 53,9 % общей дисперсии.

Дополнительно применялся конфирматорный факторный анализ (см. Табл. 4), основанный на методах структурного моделирования, реализованных в пакете IBM SPSS AMOS [Arbuckle, 2021].

Таблица 4

Результаты конфирматорного факторного анализа

Модель	Шкалы, включенные в модель	Показатели согласованности				
		CMIN/df (P)	GFI (AGFI)	CFI (NFI)	HI90 (PCLOSE)	RMSEA
Модель 1	Управление и Исполнение	1,884 (0,079)	0,990 (0,965)	0,991 (0,981)	0,050 (0,463)	0,048
Модель 2	Стратегии и Оперативность	1,552 (0,078)	0,985 (0,964)	0,987 (0,965)	0,068 (0,716)	0,038
Модель 3	Объекты, Люди и Информация	1,664 (0,007)	0,990 (0,977)	0,992 (0,980)	0,053 (1,000)	0,027

Примечания:
 1. В таблице представлены итоговые модели: двухфакторные — для пунктов шкал *Управление* и *Исполнение* (Модель 1), *Стратегии* и *Оперативность* (Модель 2); трехфакторная — для пунктов шкал *Объекты*, *Люди* и *Информация* (Модель 3).
 2. CMIN/df — отношение хи-квадрат нулевой разности между эмпирической и воспроизведенной по модели матрицами ковариаций; GFI — критерий согласия; AGFI — скорректированный GFI; CFI, NFI — сравнительный и нормированный индексы согласия; RMSEA, HI90, PCLOSE — квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации, границы его 90-процентного доверительного интервала и оценка его точности [Arbuckle, 2021].
 3. Значения показателей, соответствующие критериям хорошего соответствия данным, выделены полужирным шрифтом: CMIN/df < 2; P > 0,05; GFI, AGFI, CFI, NFI > 0,95; HI90 < 0,1; PCLOSE > 0,05; RMSEA < 0,05 [Arbuckle, 2021].

Как видно из Табл. 4, опросник ИНЛ-2 обладает хорошими или, как минимум, удовлетворительными показателями факторной валидности, характеризующими соответствие выделенной факторной структуры эмпирическим данным. Проверка *конструктивной валидности* выявила для всех шкал опросника ИНЛ-2, кроме шкалы

Объекты, наличие умеренных по величине и высокозначимых ($p < 0,01$) корреляций с толерантностью к неопределенности и/или личностными факторами Большой пятерки (см. Табл. 5). Кроме того, все шкалы опросника ИНЛ-2, включая шкалу *Объекты*, имеют высокозначимые ($p < 0,01$)

корреляции с аналогичными шкалами опросника ИНЛ (см. Табл. 5), конструктивная валидность которых была обоснована ранее за счет выявления корреляционных связей, в том числе со шкалами опросников ДДО Е. А. Климова и SDS Дж. Холланда [Рубцова, 2011].

Таблица 5

Корреляции Пирсона для проверки конструктивной валидности

Шкала	ТН	Ext	Cons	Op	ИНЛ
1 Управление	0,390**	0,499**	0,277**	0,300**	0,888**
2 Исполнение	0,228**	0,245**	0,438**	0,204**	0,668**
3 Стратегии	0,437**	0,223**	0,230**	0,340**	0,745**
4 Оперативность	0,435**	0,404**	0,357**	0,305**	0,939**
5 Объекты	0,120**	0,136**	-0,006	0,114**	0,716**
6 Люди	0,405**	0,616**	0,355**	0,380**	0,923**
7 Информация	0,473**	0,255**	0,307**	0,353**	0,952**

Примечания:
 1. ТН — Толерантность к неопределенности по опроснику MSTAT-II; Ext — Экстраверсия, Cons — Добросовестность, Op — Открытость опыту по опроснику BF-2-XS.
 2. При расчете корреляций со шкалами опросников MSTAT-II и BF-2-XS: для шкал *Исполнение* и *Оперативность* $n = 278$, для остальных шкал $n = 833$.
 3. В столбце для опросника ИНЛ показаны корреляции шкал ИНЛ-2 с аналогичными шкалами ИНЛ ($n = 100$): например, шкалы *Управление* — со шкалой *Выраженность управленческого характера труда* и т. д. [Рубцова, 2011, с. 22].
 4. Высокозначимые ($p < 0,01$) корреляции, по модулю превышающие значение 0,4, выделены полужирным шрифтом.
 ** корреляция значима на уровне $p < 0,01$.

Таблица 6

Проверка критериальной валидности

Шкала	Группа 1		Группа 2		Z	p
	Название	M	Название	M		
1 Управление	Рабочие-1 ¹⁾	3,37	Руководители ²⁾	3,72	-2,61	0,009
2 Исполнение	Инженеры-1 ³⁾	3,53	Сервис-1 ⁴⁾	4,00	-2,71	0,007
3 Стратегии	Сервис-2 ⁵⁾	3,34	Программисты ⁶⁾	3,63	-3,08	0,002
4 Оперативность	Инженеры-1 ³⁾	3,19	Рабочие-2 ⁷⁾	3,57	-2,08	0,038
5 Объекты	Программисты ⁶⁾	2,60	Рабочие-1 ¹⁾	3,03	-2,63	0,009
6 Люди	Рабочие-1 ¹⁾	3,54	Руководители ²⁾	3,95	-3,59	0,000
7 Информация	Рабочие-1 ¹⁾	3,66	Программисты ⁶⁾	3,89	-2,46	0,014

Примечания:
 1. M — среднее значение, Z — z-значение теста Манна — Уитни, p — асимптотический двухсторонний уровень значимости. Значения $p < 0,05$ выделены полужирным шрифтом.
 2. Состав и объем используемых контрастных групп указаны ниже:
 1) Квалифицированные промышленные рабочие и техники ($n = 84$).
 2) Руководители из сфер промышленности, сервиса, ИТ и др. ($n = 94$).
 3) Инженеры-разработчики ($n = 27$).
 4) Работники сервиса и преподаватели ($n = 40$).
 5) Работники сервиса ($n = 101$).
 6) Программисты и ИТ-специалисты ($n = 71$).
 7) Промышленные рабочие и техники ($n = 52$).

Критериальная валидность шкал опросника ИНЛ-2 (см. Табл. 6) определялась с помощью сравнения средних значений в группах, контрастных по отношению к признаку, представленному шкалой. Контрастные группы, включающие работающих профессионалов, представляющих определенные разновидности труда, были выделены из состава общей выборки исследования ($N = 933$). Как видно из Табл. 6, опросник

ИНЛ-2 обладает удовлетворительными показателями критериальной валидности.

Дискуссия

Выявленные показатели надежности опросника ИНЛ-2 сопоставимы с показателями других современных личностных опросников. Так, для опросника ИНЛ-2 надежность по внутренней согласованности, полученная на объединенной выборке, минимальна для шкал *Стратегии* (0,648) и *Объекты* (0,699), а для остальных шкал

варьирует от 0,709 до 0,797 (см. Табл. 2). В свою очередь, для опросника «24 сильные стороны личности» (А. А. Ставцев и др., 2021 г.), в структуру которого входят двадцать четыре 5-пунктовые шкалы, альфа Кронбаха для шкалы *Смирение* составило 0,622, а для остальных шкал превысило 0,7 [Реан, 2022, с. 28]. Для «Опросника социально-эмоциональной компетентности личности (QSECP)», в структуру которого входят шесть 8-пунктовых шкал, альфа Кронбаха варьировало от 0,589 (для шкалы 2) до 0,810 (для шкалы 4) [Вихман, 2022, с. 500]. Для арабской версии опросника SDS Дж. Холланда альфа Кронбаха для шести шкал модели RIASEC (шкала С — 16 пунктов, остальные шкалы — по 18 пунктов) варьировало в пределах от 0,601 до 0,699 [Aljojo, 2017, p. 35].

Аналогично, сопоставимы показатели ретестовой надежности опросника ИНЛ-2. Так, на объединенной выборке ретестовая надежность минимальна для шкалы *Объекты* (0,684), а для остальных шкал варьирует от 0,712 до 0,833 (см. Табл. 2). В свою очередь, например, «Методика измерения карьерного самоопределения (МИКС)» (А. Н. Демин, А. Б. Седых, 2013 г.) включает 3 субшкалы, ретестовая надежность которых составила, соответственно, 0,732, 0,585 и 0,404 при $p < 0,01$ [Цит. по: Демин, 2017, с. 156].

Показатели факторной валидности опросника ИНЛ-2, выявленные с помощью конфирматорного факторного анализа (КФА), также сопоставимы с аналогичными показателями других современных личностных опросников. Примеры подобных сопоставлений приведены в Табл. 7.

Таблица 7

Сравнение результатов конфирматорного факторного анализа

Опросник	Критические показатели согласованности				
	Max CMIN/df	Min GFI	Min AGFI	Min CFI	Max RMSEA
ИНЛ-2	1,884	0,985	0,964	0,987	0,048
ШМД	1,16	0,962	0,949	0,964	0,020
ААС	1,80	0,863	0,838	0,933	0,044
МВД	3,12	-	-	0,833	0,055

Примечания:

1. Критические показатели согласованности — значения показателей, полученные в рамках моделей, представляющих опросник, и наихудшие по критерию, принятому для показателя (см. [Arbuckle, 2021]): Max CMIN/df, Max RMSEA — максимум, соответственно, отношения хи-квадрат к числу степеней свободы и квадратного корня среднеквадратической ошибки аппроксимации; Min GFI, Min AGFI, Min CFI — минимум, соответственно, критерия согласия; скорректированного критерия согласия и сравнительного индекса согласия.
2. ИНЛ-2 — «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ-2)». Проанализированные модели: три модели, представленные в Табл. 4.
3. ШМД — «Шкала межличностного доверия». Модель: общая шкала (17 пунктов) и одна субшкала (9 пунктов). Данные адаптированы из [Леонова, 2016, с. 109].
4. ААС — «Академическая адаптации студентов». Модель: 6 субшкал с числом пунктов от 5 до 9. Данные адаптированы из [Шамянов, 2022, с. 57].
5. МВД — «Метакогнитивная включенность в деятельность (сокращенная версия). Модель: 2 субшкалы (12 и 20 пунктов). Данные адаптированы из [Перикова, 2022, с. 122].
6. Значения критических показателей согласованности, уступающие значениям для опросника ИНЛ-2, выделены полужирным шрифтом.

Для показателей конструктивной и критериальной валидности можно привести аналогичные подтверждения сопоставимости показателей опросника ИНЛ-2 и других современных личностных опросников.

Целесообразно также уточнить место методики ИНЛ-2 в общем спектре психодиагностического инструментария профессионального самоопределения с учетом современных тенденций его развития.

Среди методик для диагностики профессиональной направленности можно выделить три

основные группы. Первая группа ориентирована на выявление показателей профессиональной направленности по отношению к конкретным профессиям, специальностям или видам труда. Подобные методики являются весьма востребованными с практической точки зрения, поэтому эта группа быстро развивается: подобную диагностику предлагают (как правило, на коммерческой основе) многие структуры, выдавая клиентам рекомендации о соответствии профессии с точностью до долей процента. Однако валидность и надежность подобных методик (и даже

само их содержание) часто неизвестны. Вместе с тем проверка такой валидности и надежности представляет собой сложную задачу: ее необходимо проводить на достаточно объемных выборках отдельно по каждой из рассматриваемых разновидностей труда. Таким образом, чем больше профессий, специальностей или видов труда охватывает подобная «конкретная» методика, тем более эфемерным становится наличие ее достаточных эмпирических и психометрических оснований.

Вторую группу представляют методики, ориентированные на выявление сформированности профессионального самоопределения относительно к конкретной сфере труда, с вопросами или оцениваемыми утверждениями о том, уверен ли респондент в правильности своего профессионального выбора, насколько успешной он видит свою карьеру, какие ожидания с ней связывает и т. п. В современных зарубежных исследованиях применялись: опросник «Оценка статуса профессиональной идентичности» — «Vocational Identity Status Assessment (VISA)» (E. J. Porfeli, 2011) [Zhang, 2022], «Опросник планируемой карьеры» — «Planned Happenstance Career Inventory (PHCI)» (B. Kim, 2014) [Sica, 2022] и др. В российских исследованиях использовались аналогичные оригинальные отечественные опросники (Т. Д. Дубовицкая, 2004 г.; Н. С. Пряжников, 1995 г.; Е. И. Рогов, 2012 г. и др.) [Бусарова, 2022; Гапонова, 2022], а также адаптации зарубежных методик: например, опросника «Моя профессиональная ситуация» — «My Vocational Situation (MVS)» (J. L. Holland, 1980 г.) [Демин, 2017]. Методики второй группы обычно хорошо выполняют свое предназначение по определению степени сформированности профессионального самоопределения, но не проясняют ситуацию с предпочтительными для оптанта сферами или видами труда.

Наконец, третью группу (именно к ней относится опросник ИНЛ-2) представляют методики, имеющие по отношению к методикам первой и второй групп своего рода переходный, транзитный характер:

– подобно методикам первой группы, они ориентированы на выявление профессиональной направленности, но она рассматривается обоб-

щенно — направлена не на конкретный вид труда, специальность или узкую профессию, а на широкую область труда, выделяемую по определенным дифференцирующим признакам;

– подобно методикам второй группы, они ориентированы на выявление степени сформированности профессионального самоопределения, но при этом содержание профессиональной деятельности здесь не игнорируется, а рассматривается обобщенно, по ключевым содержательным признакам, соответствующим базовым основаниям используемой классификации сферы труда.

К данной группе относятся подходы, основанные на обоснованных классификациях сферы труда (Л. А. Йовайша, Е. А. Климов, D. P. Campbell, J. L. Holland, G. F. Kuder, E. K. Strong, D. E. Super и др.), снабженных верифицированным психодиагностическим инструментарием. В современных исследованиях часто используется классификация Дж. Холланда [Гаранина, 2022; Hyland, 2022; Jones, 2022], для которой создано множество измерительных инструментов. Например, в недавнем исследовании сравнивались четыре опросника интересов, основанные на модели Холланда [Chu, 2022]. Типология Холланда используется также в профессиографической системе O*NET и связанном с ней опроснике O*NET Interest Profiler, представленном на сайте O*NET Resource Center (<https://www.onetcenter.org/IP.html>). В русскоязычных работах часто встречается также классификация Е. А. Климова и соответствующий ей «Дифференциально-диагностический опросник (ДДО)» [Бусарова, 2022; Ерохин, 2022].

Данная группа методик продолжает интенсивно развиваться: в последние годы создано множество новых подобных классификаций и соответствующих измерительных методик [Курунов, 2020; Hyland, 2022; Zhao, 2022]. Продолжается также создание русскоязычных адаптаций зарубежных методик, относящихся к данной группе: примером может служить адаптация опросника «Шкала измерения спортивной идентичности» — «Athletic Identity Measurement Scale (AIMS)» (B. W. Brewer, 1993 г.) [Кушнирук, 2022].

В силу высокой степени общности для методик данной группы характерны специфические трудно-

сти, связанные с попытками четко дифференцировать те или иные виды труда. Например, в недавнем исследовании, осуществленном с помощью опросника Дж. Холланда, установлено, что среди ветеринаров доминирует выраженность типов «Предприимчивый» и «Социальный» [Гаранина, 2022, с. 91], в то время как профессиографическая система O*NET выделяет для ветеринаров иные доминирующие типы: «Исследовательский» и «Реалистический» (см. <https://www.onetonline.org/link/summary/29-1131.00>).

Таким образом, методики второй группы, даже лучшие из них, не дают автоматически, «по умолчанию», ответа на вопрос о соответствии человека конкретной профессии, специальности или виду труда. Аналогичные ограничения характерны и для методики ИНЛ-2. Для конструктивного преодоления подобных трудностей на практике методики разных уровней дифференциации профессиональной направленности целесообразно использовать в комплексе.

Заключение

В результате исследования разработан новый опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ-2)». Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Опросник ИНЛ-2 превосходит первую версию опросника ИНЛ по технологичности и являясь значительно более кратким (22 пункта против 37).

2. Опросник ИНЛ-2 обладает удовлетворительными показателями надежности (по внутренней и ретестовой согласованности) и валидности (факторной, конструктивной и критериальной), соответствующими принятым критериальным нормам и сопоставимыми с аналогичными показателями других современных личностных опросников.

3. Разработанный в исследовании опросник ИНЛ-2 опирается на глубокие концептуальные основания, а по результатам психометрической проверки соответствует современным требованиям к психодиагностическим методикам.

Перспективы исследования связаны с совершенствованием содержания опросника ИНЛ-2, а также с определением критериальных норм соответствия результатов по шкалам опросника тре-

бованиям, с одной стороны, конкретных профессий, специальностей и видов труда, а с другой — направлений подготовки высшего и профессионального образования.

Библиографический список

1. Бусарова О. Р. Особенности личной профессиональной перспективы старших подростков и юношей со склонностью к девиантному поведению / О. Р. Бусарова, Е. О. Евсина // Психология и право. 2022. Т. 12, № 1. С. 147-159.
2. Вихман А. А. Разработка и психометрический анализ опросника социально-эмоциональной компетентности личности (QSECP) / А. А. Вихман, Н. А. Галюк, И. В. Горбунова, В. Л. Катков, Б. М. Чарный // Вестник Кемеровского государственного университета. 2022. Т. 24. № 4 (92). С. 493-503.
3. Гапонова С. А. Психические состояния как фактор развития профессиональных представлений у студентов / С. А. Гапонова, С. Г. Ловков, Е. Е. Гаврина, Г. Б. Андреева // Психологическая наука и образование. 2022. Т. 27. № 2. С. 29-41.
4. Гаранина Ж. Г. Особенности профессиональной направленности специалистов различного профиля / Ж. Г. Гаранина, А. И. Лашина // Вестник Донецкого национального университета. Серия Д: Филология и психология. 2022. № 1. С. 90-95.
5. Демин А. Н. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения / А. Н. Демин, А. Б. Седых, Б. Р. Седых // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14. № 2. С. 151-170.
6. Ерохин А. К. Влияние личностных качеств учащихся на выбор направлений профессиональной деятельности / А. К. Ерохин, Н. Ф. Геец // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN222.pdf> (дата обращения: 15.12.2022).
7. Карпов А. В. Метакогнитивная детерминация удовлетворенности работой в профессиях информационного типа / А. В. Карпов, С. Л. Ленков, Н. Е. Рубцова // Российский психологический журнал. 2021. Т. 18. № 3. С. 86-103.
8. Курунов В. В. Особенности проектирования психодиагностической методики на выявление профессиональных интересов и предпочтений личности в контексте новых реалий / В. В. Курунов, Р. Р. Самигуллин, Н. А. Айнулина // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 69-3. С. 281-285.
9. Кушнирук А. В. Адаптация русскоязычной версии опросника «Шкала измерения спортивной идентичности» // Мир психологии. 2022. № 1 (108). С. 41-51.

10. Леньков С. Л. Вариативность личностного и профессионального развития психологов / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова // Психолого-педагогический поиск. 2022. № 1 (61). С. 143-159.
11. Леонова И. Ю. Психометрическая проверка структуры методики «Шкала межличностного доверия» Дж. Роттера в адаптации С. Г. Достовалова и ее модификация / И. Ю. Леонова, И. Н. Леонов // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2016. Т. 26. № 2. С. 93-111.
12. Мазилев В. А. Внутренний мир человека // Методология современной психологии. 2022. № 16. С. 214-227.
13. Макуха О. В. Особенности удовлетворенности трудом и ценностных ориентаций у медицинских работников // Вопросы устойчивого развития общества. 2022. № 7. С. 319-326.
14. Мишкевич А. М. Апробация краткой и сверхкраткой версий вопросника Big Five Inventory-2: BFI-2-S и BFI-2-XS / А. М. Мишкевич, С. А. Щebetenko, А. Ю. Калугин, К. Дж. Сото, О. П. Джон // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 1. С. 95-108.
15. Перикова Е. И. Факторная структура русскоязычной версии опросника «Метакогнитивная включенность в деятельность» / Е. И. Перикова, В. М. Бызова // Культурно-историческая психология. 2022. Т. 18. № 2. С. 116-126.
16. Реан А. А. Сильные стороны личности в модели VIA как медиатор психологического благополучия в профессиональной деятельности / А. А. Реан, А. А. Ставцев, Р. Г. Кузьмин // Национальный психологический журнал. 2022. № 2 (46). С. 25-34.
17. Рубцова Н. Е. Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности. Тверь : Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. 132 с.
18. Толочек В. А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 4. С. 110-128.
19. Шамионов Р. М. Академическая адаптация студентов: разработка и валидизация новой методики / Р. М. Шамионов, М. В. Григорьева, Е. С. Гринина, А. В. Созонник // Психологическая наука и образование. 2022. Т. 27. № 2. С. 53-68.
20. Aljojo N. A study of the reliability and validity of Holland's RIASEC of vocational personalities in Arabic / N. Aljojo, H. Saifuddin // American Journal of Information Systems. 2017. Vol. 5. № 1. P. 33-37.
21. Arbuckle J. L. IBM SPSS Amos 28: User's Guide. Armonk, NY : IBM, 2021. 693 p.
22. Barrick M. R. Selection for fit / M. R. Barrick, L. Parks-Leduc // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2019. Vol. 6. P. 171-193.
23. Chu C. What do interest inventories measure? The convergence and content validity of four RIASEC inventories / C. Chu, M. T. Russell, K. A. Hoff, W. M. J. Phan, J. Rounds // Journal of Career Assessment. 2022. Vol. 30. № 4. P. 776-801.
24. Cohen R. J. Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement / R. J. Cohen, W. J. Schneider, R. M. Tobin. 10th ed. New York, NY : McGraw-Hill Education, 2022. 720 p.
25. Hyland W. E. Interest-ability profiles: An integrative approach to knowledge acquisition / W. E. Hyland, K. A. Hoff, J. Rounds // Journal of Intelligence. 2022. Vol. 10, № 3. Article 43.
26. IBM Corporation. IBM SPSS Statistics Algorithms. Armonk, NY : IBM, 2022. 1464 p.
27. Jones K. S. Vocational interests and adverse impact: How attraction and selection on vocational interests relate to adverse impact potential / K. S. Jones, D. A. Newman, R. Su, J. Rounds // The Journal of Applied Psychology. 2022. Vol. 107, № 4. P. 604-627.
28. Nye C. D. The effects of vocational interests on motivation, satisfaction, and academic performance: Test of a mediated model / C. D. Nye, J. J. Prasad, J. B. Rounds // Journal of Vocational Behavior. 2021. Vol. 127. Article 103583.
29. Sica L. S. The ability to manage unexpected events and the vocational identity in young people: The Italian validation of Planned Happenstance Career Inventory / L. S. Sica, M. Ponticorvo, T. Di Palma // Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 13. Article 899411.
30. Zhang L. F. Thinking styles and vocational identity among senior-year students in elite universities in mainland China / L. F. Zhang, M. T. Li, W. Q. Fan, B. R. Chang, G. A. Postiglione // Thinking Skills and Creativity. 2022. Vol. 45, № 1. Article 101101.
31. Zhao P. J. Development of the short Creative Expression Interest Scale based on item response theory / P. J. Zhao, X. L. Gao, N. Zhao, Z. S. Luo // Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 13. Article 955176.

Reference list

1. Busarova O. R. Osobnosti lichnoj professional'noj perspektivy starshih podrostkov i junoshej so sklonnost'ju k deviantnomu povedeniju = Features of the personal professional perspective of elder adolescents and young men with a tendency to deviant behavior / O. R. Busarova, E. O. Evsina // Psihologija i pravo. 2022. T. 12, № 1. S. 147-159.
2. Vihman A. A. Razrabotka i psihometricheskij analiz oprosnika social'no-jemocional'noj kompetentnosti lichnosti (QSECP) = Development and psychometric analysis of the Social-Emotional Personality Competence Questionnaire (QSECP) / A. A. Vihman, N. A. Galjuk,

I. V. Gorbunova, V. L. Katkov, B. M. Charnyj // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2022. T. 24. № 4 (92). S. 493-503.

3. Gaponova S. A. Psihicheskie sostojaniya kak faktor razvitiya professional'nyh predstavlenij u studentov = Mental states as a factor in the development of professional ideas in students / S. A. Gaponova, S. G. Lovkov, E. E. Gavrina, G. B. Andreeva // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. 2022. T. 27. № 2. S. 29-41.

4. Garanina Zh. G. Osobennosti professional'noj napravlenosti specialistov razlichnogo profilja = Features of professional orientation of specialists of various profiles / Zh. G. Garanina, A. I. Lashina // Vestnik Doneckogo nacional'nogo universiteta. Serija D: Filologija i psihologija. 2022. № 1. S. 90-95.

5. Demin A. N. Standartizacija metodiki izmerenija kar'ernogo samoopredelenija = Standardization of the methodology for measuring career self-determination / A. N. Demin, A. B. Sedyh, B. R. Sedyh // Rossijskij psihologicheskij zhurnal. 2017. T. 14. № 2. S. 151-170.

6. Erohin A. K. Vlijanie lichnostnyh kachestv uchashihhsja na vybor napravlenij professional'noj dejatel'nosti = The influence of personal qualities of students on the choice of areas of professional activity / A. K. Erohin, N. F. Geec // Mir nauki. Pedagogika i psihologija. 2022. T. 10. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN222.pdf> (data obrashhenija: 15.12.2022).

7. Karpov A. V. Metakognitivnaja determinacija udovletvorennosti rabotj v professijah informacionnogo tipa = Metacognitive determination of job satisfaction in information-type occupations / A. V. Karpov, S. L. Len'kov, N. E. Rubcova // Rossijskij psihologicheskij zhurnal. 2021. T. 18. № 3. S. 86-103.

8. Kurunov V. V. Osobennosti proektirovanija psihodiagnosticheskoj metodiki na vyjavlenie professional'nyh interesov i predpochtenij lichnosti v kontekste novyh realij = Features of designing a psychodiagnostic methodology to identify professional interests and preferences of the individual in the context of new realities / V. V. Kurunov, R. R. Samigullin, N. A. Ajnulina // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovanija. 2020. № 69-3. S. 281-285.

9. Kushniruk A. V. Adaptacija russkojazyčnoj versii oprosnika «Shkala izmerenija sportivnoj identichnosti» = Adaptation of the Russian version of the questionnaire «Scale of measurement of sports identity» // Mir psihologii. 2022. № 1 (108). S. 41-51.

10. Len'kov S. L. Variativnost' lichnostnogo i professional'nogo razvitiya psihologov = Variability of personal and professional development of psychologists / S. L. Len'kov, N. E. Rubcova // Psihologopedagogicheskij poisk. 2022. № 1 (61). S. 143-159.

11. Leonova I. Ju. Psihometricheskaja proverka struktury metodiki «Shkala mezhluchnostnogo doverija» Dzh. Rottera v adaptacii S. G. Dostovalova i ee modifikacija = Psychometric check of the structure of the methodology «Interpersonal Trust Scale» by J. Rotter in the adaptation of S. G. Dostovalov and its modification / I. Ju. Leonova, I. N. Leonov // Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija: Filosofija. Psihologija. Pedagogika. 2016. T. 26. № 2. S. 93-111.

12. Mazilov V. A. Vnutrennij mir cheloveka = Inward man // Metodologija sovremennoj psihologii. 2022. № 16. S. 214-227.

13. Makuha O. V. Osobennosti udovletvorennosti trudom i cennostnyh orientacij u medicinskih rabotnikov = Features of labor satisfaction and value orientation in healthcare professionals // Voprosy ustojchivogo razvitiya obshhestva. 2022. № 7. S. 319-326.

14. Mishkevich A. M. Aprobacija kratkoj i sverhkratkoj versij voprosnika = Big Five Inventory-2: BFI-2-S i BFI-2-XS Approving the short and ultra-short versions of the Big Five Inventory-2 questionnaire: BFI-2-S and BFI-2-XS / A. M. Mishkevich, S. A. Shhebetenko, A. Ju. Kalugin, K. Dzh. Soto, O. P. Dzhon // Psihologicheskij zhurnal. 2022. T. 43. № 1. S. 95-108.

15. Perikova E. I. Faktornaja struktura russkojazyčnoj versii oprosnika «Metakognitivnaja vkljuchennost' v dejatel'nost'» = Factor structure of the questionnaire «Metacognitive inclusion in activities» / E. I. Perikova, V. M. Byzova // Kul'turno-istoricheskaja psihologija. 2022. T. 18. № 2. S. 116-126.

16. Rean A. A. Sil'nye storony lichnosti v modeli VIA kak mediator psihologicheskogo blagopoluchija v professional'noj dejatel'nosti = Personality strengths in the VIA model as a mediator of psychological well-being in professional activities / A. A. Rean, A. A. Stavcev, R. G. Kuz'min // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. 2022. № 2 (46). S. 25-34.

17. Rubcova N. E. Integrativno-tipologicheskaja professional'naja napravlenost' lichnosti = Integrative-typological professional orientation of personality. Tver': Izd-vo TF MGJeI, 2011. 132 s.

18. Toloček V. A. Professional'nyj otbor: paradigmy HH i HHI stoletij. Chast' pervaja = Professional selection: paradigms of the XX and XXI centuries. Part One // Organizacionnaja psihologija. 2021. T. 11. № 4. S. 110-128.

19. Shamionov R. M. Akademicheskaja adaptacija studentov: razrabotka i validizacija novoj metodiki = Academic adaptation of students: development and validation of a new methodology / R. M. Shamionov, M. V. Grigor'eva, E. S. Grinina, A. V. Sozonnik // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. 2022. T. 27. № 2. S. 53-68.

20. Aljojo N. A study of the reliability and validity of Holland's RIASEC of vocational personalities in Arabic / N. Aljojo, H. Saifuddin // *American Journal of Information Systems*. 2017. Vol. 5. № 1. P. 33-37.
21. Arbuckle J. L. IBM SPSS Amos 28: User's Guide. Armonk, NY : IBM, 2021. 693 p.
22. Barrick M. R. Selection for fit / M. R. Barrick, L. Parks-Leduc // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2019. Vol. 6. P. 171-193.
23. Chu C. What do interest inventories measure? The convergence and content validity of four RIASEC inventories / C. Chu, M. T. Russell, K. A. Hoff, W. M. J. Phan, J. Rounds // *Journal of Career Assessment*. 2022. Vol. 30. № 4. P. 776-801.
24. Cohen R. J. Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement / R. J. Cohen, W. J. Schneider, R. M. Tobin. 10th ed. New York, NY : McGraw-Hill Education, 2022. 720 p.
25. Hyland W. E. Interest-ability profiles: An integrative approach to knowledge acquisition / W. E. Hyland, K. A. Hoff, J. Rounds // *Journal of Intelligence*. 2022. Vol. 10, № 3. Article 43.
26. IBM Corporation. IBM SPSS Statistics Algorithms. Armonk, NY : IBM, 2022. 1464 p.
27. Jones K. S. Vocational interests and adverse impact: How attraction and selection on vocational interests relate to adverse impact potential / K. S. Jones, D. A. Newman, R. Su, J. Rounds // *The Journal of Applied Psychology*. 2022. Vol. 107, № 4. P. 604-627.
28. Nye C. D. The effects of vocational interests on motivation, satisfaction, and academic performance: Test of a mediated model / C. D. Nye, J. J. Prasad, J. B. Rounds // *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 127. Article 103583.
29. Sica L. S. The ability to manage unexpected events and the vocational identity in young people: The Italian validation of Planned Happenstance Career Inventory / L. S. Sica, M. Ponticorvo, T. Di Palma // *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Article 899411.
30. Zhang L. F. Thinking styles and vocational identity among senior-year students in elite universities in mainland China / L. F. Zhang, M. T. Li, W. Q. Fan, B. R. Chang, G. A. Postiglione // *Thinking Skills and Creativity*. 2022. Vol. 45, № 1. Article 101101.
31. Zhao P. J. Development of the short Creative Expression Interest Scale based on item response theory / P. J. Zhao, X. L. Gao, N. Zhao, Z. S. Luo // *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Article 955176.

Статья поступила в редакцию 11.11.2022; одобрена после рецензирования 16.12.2022; принята к публикации 19.01.2023.

The article was submitted on 11.11.2022; approved after reviewing 16.12.2022; accepted for publication on 19.01.2023.