

Руслан Григораш

## УЧЕТ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ И АДАПТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Аннотация.** Рассматривается влияние уровня адаптационного потенциала личности и специфики личностных ресурсов на успешность включения специалистов в коллективную профессиональную деятельность. Исходной позицией исследования выступает представление о личности как динамически развивающейся системе, обладающей ресурсным потенциалом, реализация которого зависит от условий социальной среды и характера группового взаимодействия.

В рамках эмпирического исследования были проанализированы данные с применением авторской методики выявления личностных ресурсов и многоуровневого личностного опросника «Адаптивность». Результаты показали, что у большинства респондентов наблюдается преобладание стратегий избегания и сниженные показатели адаптационного потенциала, однако при этом отсутствуют выраженные дезадаптационные нарушения. Выявлены типовые сочетания личностных ресурсов и стратегий преодоления трудностей.

Сделан вывод о необходимости разработки практико-ориентированных программ, направленных на развитие конструктивных личностных ресурсов и повышение адаптационного потенциала.

**Ключевые слова:** адаптация; адаптационный потенциал личности; личностные ресурсы; ресурсы; научная школа В. С. Мухиной

**Для цитирования:** Григораш Р. С. Учет личностных ресурсов и адаптационного потенциала личности при организации коллективной деятельности // Развитие личности. 2026. № 1. С. 62–70. DOI: 10.31862/2073-9788-2026-1-62-70.

**Abstract.** This study examines the influence of an individual's level of adaptive potential and the specific nature of their personal resources on the success of specialists' integration into collective professional activity. The starting point of the research is the conception of the individual as a dynamically developing system possessing resource potential, the realization of which depends on the conditions of the social environment and the nature



of group interaction. As a part of the empirical study, data were analyzed using the author's methodology for identifying personal resources and the multi-level personality questionnaire "Adaptability". The results showed that the majority of respondents exhibited a predominance of avoidance strategies and reduced indicators of adaptive potential; however, there were no pronounced maladaptive disorders. Typical combinations of personal resources and strategies for overcoming difficulties were identified. It was concluded that there is a need to develop practice-oriented programs aimed at developing constructive personal resources and enhancing adaptive potential.

**Keywords:** adaptation; individual adaptive potential; personal resources; resources; V. S. Mukhina's scientific school

**For citation:** Grigorash R. S. Integrating Personal Resources and Assessing Adaptation Potential When Organizing Collective Activities. *Development of Personality*. 2026. No. 1. Pp. 62–70 (in Russian). DOI: 10.31862/2073-9788-2026-1-62-70.

В современной профессиональной среде адаптационные трудности существенно влияют на эффективность деятельности. Несмотря на широкое освещение темы в науке, остается актуальным поиск практических механизмов, необходимых для успешного включения в профессиональную деятельность.

Одним из возможных решений данной проблемы может стать учет личностного адаптационного потенциала и личностных ресурсов, которые применяются при решении образовательных и профессиональных задач. Это согласуется с работой В. С. Мухиной, в которой отмечалось, что социализация личности невозможна вне условий реального общения, а становление взрослой идентичности происходит через опыт включенности в коллективную деятельность [1].

Исходя из данного предположения, сотрудники с высокими показателями адаптационного потенциала, как правило, успешнее справляются с профессиональными задачами и получают соответствующие формальные и неформальные поощрения со стороны руководства. Это способно оказывать мотивирующее воздействие на остальных членов коллектива, побуждая их к добросовестному исполнению обязанностей и личностному росту. Более того, постоянное профессиональное взаимодействие с такими коллегами способствует переносу продуктивных моделей поведения и развитию личностной устойчивости.

Вышесказанное основывается на положении о том, что каждая личность обладает потенциальной способностью к развитию и накоплению ресурсов при наличии соответствующего конструктивного примера. По мнению исследователей, данные личностные ресурсы состоят из ряда ключевых элементов: активной мотивации преодоления трудностей, позитивного восприятия

**Учет личностных ресурсов и адаптационного потенциала личности на основе идей В. С. Мухиной о социализации**

**Личностные ресурсы – интегральная система**

стрессов как источников личного опыта и личностного роста, самооценки и самоуважения, эмоционально-волевых качеств, физического здоровья и заботы о нем, а также одного из наиболее важных элементов – самосознания [2]. В свою очередь структура самосознания личности понимается В. С. Мухиной как устойчивое единство звеньев самосознания, их отношений и взаимодействия [3, с. 12–14], что подтверждает представление о ресурсах как об интегральной и динамической системе личности.

Согласно В. С. Мухиной, развитая личность должна быть субъектом целостной гражданской идентичности, а внутренняя позиция личности как основа этой идентичности включает в себя ценностное отношение к реальности предметного и духовного мира, субъект-субъектное отношение к природной реальности, что подчеркивает тот факт, что личностное развитие и формирование конструктивных личностных ресурсов связано с осознанным отношением к миру и обществу (коллективу) [4, с. 105–112].

*Развитая личность – субъект целостной гражданской идентичности*

В этом контексте учет адаптационного потенциала и личностных ресурсов может выступать в роли катализатора позитивных изменений, формируя среду, благоприятную как для адаптации новых сотрудников, так и для повышения устойчивости уже работающих специалистов. **Особую актуальность разработка таких сред приобретает в профессиях с высоким уровнем стресса и экстремальными условиями, где дезадаптация может проявляться в форме острых первичных психологических реакций или посттравматических стрессовых расстройств, а ключевую роль в поддержании адаптационного потенциала играет целенаправленное психологическое сопровождение, основанное на развитии личностных ресурсов и структуры самосознания** [5].

*Адаптационный потенциал личности как фактор улучшения условий профессиональной и образовательной среды*

Таким образом, изучение особенностей личности представляет собой значимый в теоретическом и прикладном аспекте шаг к пониманию внутренних закономерностей адаптационного процесса и может быть использовано при разработке практико-ориентированных решений в сфере управления персоналом.

Исследование проводилось на базе Краснодарского университета МВД России и в ОМВД России по городу Евпатория. В эмпирической части приняли участие две категории респондентов: слушатели пятого курса, обучающиеся по специальности «Психология обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов» в количестве 40 человек, а также сотрудники отдела кадров ОМВД России по городу Евпатория в количестве 10 человек.

*Организация эмпирического исследования*

Работа проходила в два основных этапа, каждый из которых включал в себя определенные процедуры:

1. Сбор и обработка качественных данных.
2. Сбор и обработка количественных данных.

На начальном этапе изучались личностные ресурсы испытуемых с использованием авторской анкеты «Выявление личностных ресурсов». Исследование личностных ресурсов проводилось для выявления индивидуальных качеств, способствующих или, наоборот, препятствующих развитию адаптационного потенциала личности. Методика предполагает открытые вопросы, направленные на выявление индивидуальных способов преодоления учебных и профессиональных трудностей. Респондентам предлагалось заполнить таблицу, состоящую из трех столбцов:

**Авторская анкета  
по выявлению ресурсов**

Проблемы	Как я их решаю	Что мне в этом помогает
----------	----------------	-------------------------

В столбце «Проблемы» респонденты описывали трудности, возникающие в учебной и профессиональной деятельности; во втором столбце – конкретные стратегии и способы их преодоления; в третьем – индивидуально значимые личностные качества и ресурсы, способствующие решению обозначенных задач.

Для количественной оценки адаптационных способностей была использована методика «Многоуровневый личностный опросник “Адаптивность”» (МЛО), разработанная А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (1993). Данный опросник позволяет получить комплексное представление об адаптационном потенциале личности посредством оценки психологических и социально-психологических параметров [6, с. 256].

**Опросник МЛО  
«Адаптивность»**

Исследование личностных ресурсов проводилось с целью выявления индивидуальных качеств, влияющих на адаптационный потенциал личности. Выявленные ресурсы классифицированы по группам: «Стратегии избегающего поведения», «Мотивация», «Волевая сфера», «Аффективная сфера», «Когнитивная сфера», «Социально-психологические качества» (рис. 1).

**Распределение ресурсов  
по тематическим  
группам**

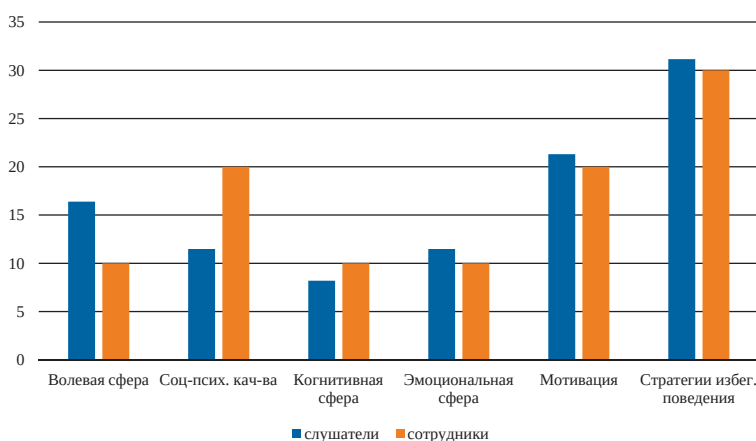


Рис. 1. Процентное сравнительное соотношение групп личностных ресурсов слушателей и сотрудников согласно результатам авторской методики «Личностные ресурсы»

Согласно результатам авторской методики «Личностные ресурсы», группа «Стратегии избегающего поведения» является наиболее распространенной в обеих группах респондентов. Это может свидетельствовать о том, что избегание проблемных ситуаций способствует поддержанию стабильности в выполнении профессиональных или учебных обязанностей, возможно, вследствие высокой мотивации избегания неудач. Данная стратегия обладает адаптивным компонентом, предохраняя от ошибок (например, отказ от дополнительных заданий минимизирует риск негативных последствий).

*Избегающие стратегии как адаптивный механизм*

У слушателей наименее выражены ресурсы когнитивной сферы (рациональность, тайм-менеджмент), что может быть связано с доминированием эмоциональной сферы или низкой самомотивацией. Сотрудники демонстрируют низкие показатели в волевой, когнитивной и эмоциональной сферах, что потенциально указывает на последствия профессионального выгорания (эмоциональное истощение, изменения когнитивных и волевых функций). Результаты по четырем из семи групп ресурсов практически идентичны у обеих категорий, что позволяет предположить сходство механизмов реализации личностных ресурсов и особенностей профессиональной деятельности. Эта схожесть может объясняться спецификой организационной среды, требующей адаптации через развитие определенных личностных качеств.

*Сходство и различия результатов у двух групп респондентов*

Анализ конкретных ресурсов, выявленных методикой (в порядке убывания частоты упоминания: мотивация избегания неудач, ответственность, игнорирование, помощь, лень, терпимость, злость, тайм-менеджмент, самомотивация, чувство собственного достоинства, смиренность, коллективизм, рациональность, целеустремленность, уверенность в себе), показал их разнообразие и принадлежность к разным сферам. Обобщение данных свидетельствует, что личностные ресурсы, взаимодействующие с адаптационным потенциалом, охватывают широкий спектр качеств, включая как активные (рациональность, уверенность в себе), так и пассивные (избегание, лень) стратегии. Ресурсы, способствующие профессиональной адаптации, затрагивают различные аспекты личности, что подчеркивает необходимость комплексного подхода к их изучению.

*Варьирование применяемых выборкой ресурсов*

Исследование адаптационного потенциала личности проводилось с использованием методики МЛО «Адаптивность» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин). Итоговая оценка по шкале «Личностный адаптационный потенциал» определялась суммированием баллов по таким субшкалам, как: поведенческая регуляция, коммуникативные способности, моральная нормативность (рис. 2).

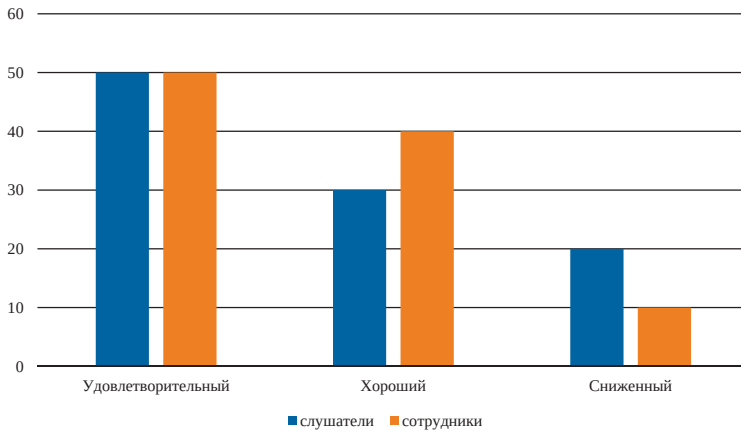


Рис. 2. Уровень адаптационного потенциала девушек-слушателей и женщин-сотрудников, согласно методике МЛО «Адаптивность»

Результаты показали крайне низкую представленность уровня адаптивного потенциала выше удовлетворительного среди всего числа респондентов, что может быть связано с преобладанием у них непродуктивных личностных ресурсов. Респонденты с высоким адаптационным потенциалом демонстрировали конкретность ответов в методике «Личностные ресурсы», а также результаты указывают на преобладание у них избегающих стратегий. В нескольких работах с высокими показателями адаптивного потенциала респондентами были выделены следующие особенности, которые помогают при преодолении профессиональных и учебных проблем: безразличие, самомотивация, смирение, дисциплина.

**Характеристика результатов адаптационного потенциала**

Большинство респондентов обеих групп показали сниженные значения адаптационного потенциала. Лица данной категории характеризуются выраженными акцентуациями характера, нестабильным психическим состоянием, низкой нервно-психической устойчивостью и повышенной склонностью к срывам. Схожесть результатов между респондентами обеих групп указывает на активизацию аналогичных непродуктивных адаптационных механизмов.

Анализ дезадаптационных особенностей (рис. 3) – суммарный показатель по шкалам астенических и психотических реакций – выявил парадоксальную закономерность: несмотря на низкий адаптационный потенциал, большинство респондентов не демонстрирует критичных поведенческих нарушений, препятствующих адаптации. Астенические реакции проявлялись ухудшением сна, снижением аппетита, высокой тревожностью и низкой стрессоустойчивостью; психотические реакции включали нервно-психическое напряжение, агрессивность и нарушения межличностных отношений.

**Выраженность дезадаптационных признаков у респондентов**

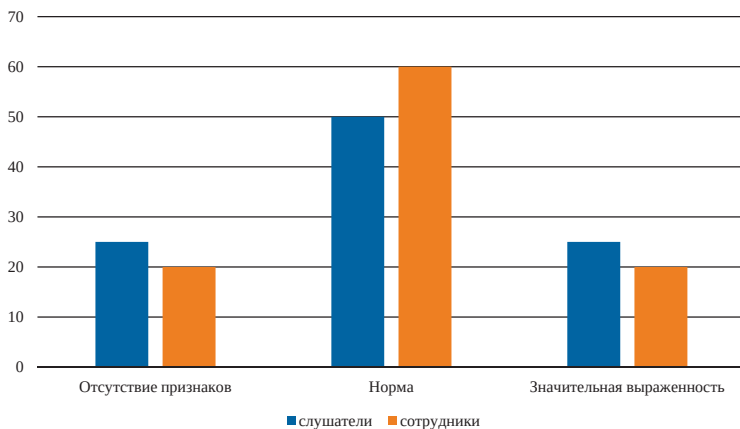


Рис. 3. Уровень выраженности дезадаптационных нарушений в процентном соотношении по результатам методики МЛО «Адаптивность»

Полученные данные подчеркивают необходимость разработки программ по формированию эффективных личностных ресурсов для лиц со сниженным адап-

**Необходимость формирования практических решений**

тационным потенциалом с учетом выявленных продуктивных стратегий у высокоадаптированных респондентов. Схожесть результатов между группами свидетельствует об универсальности предлагаемых мер воздействия.

В результате проведенного исследования было установлено, что у большинства участников преобладают стратегии избегающего поведения, а показатели адаптационного потенциала остаются на низком или удовлетворительном уровне, при этом выраженные дезадаптационные нарушения отсутствуют. Полученные данные свидетельствуют о необходимости системного внедрения мероприятий, направленных на формирование и укрепление конструктивных личностных ресурсов, обеспечивающих повышенную устойчивость к профессиональным и учебным стрессорам. **Данный вывод согласуется с результатами исследований в других профессиональных сферах, подверженных экстремальным нагрузкам, где адаптационная готовность, базирующаяся на схожих структурных компонентах (мотивационно-мобилизирующем, когнитивном, организационном, эмоционально-волевом), выделяется как критический фактор профессиональной устойчивости и требует целенаправленного развития через специализированные программы [7].**

Во-первых, следует включить в учебные и профессиональные программы модули по развитию активных стратегий преодоления трудностей (рациональное планирование, самомотивация, целеполагание). Для студентов-слушателей особенно важно усилить когнитивные компоненты (тайм-менеджмент, критическое мышление), в пользу чего рекомендуется разработка специализированных тренингов и практикумов.

**Рекомендации на основе результатов исследования**

Во-вторых, целесообразно организовать регулярные сессии по оценке личностных ресурсов с последующим индивидуальным сопровождением и коучингом, что позволит предотвратить эмоциональное выгорание и повысить психоэмоциональную устойчивость.

Третьим ключевым элементом стало бы внедрение в групповые занятия элементов рефлексивного анализа и ролевых упражнений, способствующих осознанному формированию внутренней позиции личности, что соответствует представлениям В. С. Мухиной о роли сознательной включенности в коллективную деятельность и развитии гражданской идентичности [1]. **Эффективность рефлексии как инструмента развития самосознания и преодоления психической напряженности, вызванной профессиональным стрессом, также убедительно продемонстрирована в практике психологического сопровождения персонала в экстремальных условиях деятельности** [5].

Четвертым элементом является создание учебно-профессиональных сообществ с наставничеством, стимулирующих перенос продуктивных моделей поведения от более адаптированных специалистов к новичкам и обеспечивающих эффект положительной социальной мотивации.

Наконец, рекомендуется разработать и внедрить методические пособия и электронные ресурсы (видеолекции, интерактивные кейсы) для самостоятельной работы, ориентированные на отработку навыков эмоционально-волевой саморегуляции и расширение «банка» конструктивных стратегий. Общая реализация вышеописанных мер позволит повысить эффективность профессионального и педагогического взаимодействия, а также заложить надежный фундамент для дальнейшего личностного и коллективного роста.

1. Мухина В. С. Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационный аспект). 7-е изд., испр. и доп. М., 2020.
2. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.
3. Мухина В. С. Психологическая и социальная помощь в трудных жизненных ситуациях: проблемы, обсуждаемые на Международном научно-практическом симпозиуме 23–24 мая 2016 года // Развитие личности. 2016. № 3. С. 12–15.
4. Мухина В. С., Мелков С. В. Внутренняя позиция личности как основа развития гражданской идентичности // Культурно-историческая психология. 2022. Т. 18. № 1. С. 105–112.
5. Волосников А. В., Мухина В. С. Психологическое сопровождение сотрудников спецподразделений ФСБ // Развитие личности. 1999. № 1. С. 87–104.
6. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология: учебное пособие. М., 1997.
7. Басюк В. С., Жуковский С. В. Адаптационная готовность офицера как фактор его профессиональной устойчивости в экстремальных ситуациях // Ценности и смыслы. 2023. № 2 (84). С. 72–87.

### References

1. Mukhina V. S. *Lichnost': Mify i Real'nost' (Al'ternativnyi vzglyad. Sistemnyi podkhod. Innovatsionnyi aspekt)*. 7-e izd., ispr. i dop. Moscow, 2020 (in Russian).
2. Frankl V. *Chelovek v poiskakh smysla*. Moscow, 1990 (in Russian).
3. Mukhina V. S. Psikhologicheskaya i sotsial'naya pomoshch' v trudnykh zhiznennykh situatsiyakh: problemy, obsuzhdaemye na Mezhdunarodnom nauchno-prakticheskom simpoziume 23–24 maya 2016 goda. *Razvitie lichnosti* [Development of Personality]. 2016. No. 3. Pp. 12–15 (in Russian).
4. Mukhina V. S., Melkov S. V. Vnutrennyaya pozitsiya lichnosti kak osnova razvitiya grazhdanskoj identichnosti. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya*. 2022. Vol. 18. No. 1. Pp. 105–112 (in Russian).
5. Volosnikov A. V., Mukhina V. S. Psikhologicheskoe soprovozhdenie sotrudnikov spetspodrazdelenii FSB. *Razvitie lichnosti* [Development of Personality]. 1999. No. 1. Pp. 87–104 (in Russian).
6. Druzhinin V. N. *Eksperimental'naya psikhologiya: uchebnoe posobie*. Moscow, 1997 (in Russian).
7. Basyuk V. S., Zhukovsky S. V. Adaptatsionnaya gotovnost' ofitsera kak faktor ego professional'noi ustoichivosti v ekstremal'nykh situatsiyakh. *Tsenosti i smysly*. 2023. No. 2 (84). Pp. 72–87 (in Russian).