https://doi.org/10.52944/PORT.2026.66.3.006
Научная статья

Профили личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти

Н. Б. Авалуева, Е. Н. Кролевецкая, Д. И. Михайлова ✉, Н. С. Карташева
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС),
Москва, Российская Федерация
✉ darya.mikhaylova.bel@gmail.com

Аннотация
Введение. Современный этап развития Российской Федерации, характеризующийся трансформацией государственных институтов, выдвигает новые требования к качеству кадрового обеспечения органов публичной власти. Несмотря на востребованность феномена личностной зрелости, современная наука сталкивается с методологическим вакуумом в его изучении и отсутствием валидных инструментов диагностики.
Цель. Выявить и содержательно описать профили личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти на различных этапах профессионального становления в процессе обучения в высшей школе: абитуриент (первокурсник), студент, выпускник (молодой специалист).
Методы. Исследование опирается на авторскую интегративную модель, структурирующую личностную зрелость по трем блокам: ценностные ориентации, интеллектуальный потенциал, направленность личности. В ходе исследования был применен комплекс эмпирических методов: психодиагностика (опросник, тестовые задания), поведенческие методы (ситуационные задачи, кейсы), экспертная оценка. Обработка данных включала классическую теорию тестирования (CTT) и современные психометрические подходы (IRT, CDM).
Результаты. Авторами построены профили личностной зрелости для каждой социально-профессиональной роли. Подтверждена гипотеза о закономерной траектории развития с постепенным наращиванием показателей. Выявлены специфические дисбалансы: устойчиво низкая «здоровьецентричность» на всех этапах и доминирование приватных ценностей над публичными у абитуриентов (первокурсников), студентов и выпускников (молодых специалистов).
Научная новизна. Преодолен разрыв между теоретической востребованностью феномена и практической невозможностью его объективной диагностики. Предложенная модель операционализирует личностную зрелость через измеримые индикаторы, пригодные для кросс-культурных сравнений.
Практическая значимость. Разработанный в процессе исследования комплексный инструментарий оценки личностной зрелости может быть использован специалистами системы высшего образования для мониторинга состояния личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти и разработки индивидуальных траекторий ее развития.

Ключевые слова: служащие органов публичной власти, личностная зрелость, эго-идентичность, профессиональное становление, ценностные ориентации, здоровьецентричность, подготовка госслужащих

© Авалуева Н. Б., Кролевецкая Е. Н., Михайлова, Д. И., Карташева Н. С., 2026

Финансирование. Исследование выполнено в рамках государственного задания Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Для цитирования: Авалуева Н. Б., Кролевецкая Е. Н., Михайлова Д. И., Карташева Н. С. Профили личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти // Профессиональное образование и рынок труда. 2026. Т. 14. № 3. С. 114–137. https://doi.org/10.52944/PORT.2026.66.3.006

Поступила в редакцию 20 июня 2026 г.; поступила после рецензирования 9 июля 2026 г.; принята к публикации 10 июля 2026 г.

Original article

Profiles of personal maturity of future public servants

Nataliya B. Avalueva, Elena N. Krolevetskaya, Darya I. Mikhaylova ✉, Natalia S. Kartasheva
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
✉ darya.mikhaylova.bel@gmail.com

Abstract
Introduction. The current stage of development in the Russian Federation, characterized by the transformation of state institutions, places new demands on the quality of staffing in public authorities. Despite the growing demand for the phenomenon of personal maturity, modern science faces a methodological vacuum in its study and a lack of valid diagnostic tools.
Aim. To identify and describe in detail the profiles of personal maturity of future public service employees at various stages of professional development during higher education: entrant (first-year student), student and graduate (young professionals).
Methods. The study is based on the author's integrative model, which structures maturity into three blocks: value orientations, intellectual potential, and personality orientations. A combination of empirical methods was used: psychodiagnostics (questionnaires, tests), behavioral methods (situational tasks, cases), and expert assessment. Data processing included classical test theory (CTT) and modern psychometric approaches (IRT, CDM).
Results. The authors have constructed profiles of personal maturity for each socio-professional role. The hypothesis of a regular development trajectory with a gradual increase in indicators has been confirmed. Specific imbalances have been identified, including a consistently low level of "health-centricity" at all stages and the dominance of private values over public values among applicants (first-year students), students and graduates (young professionals).
Scientific novelty. The gap between the theoretical relevance of the phenomenon and the practical impossibility of its objective assessment has been bridged. The proposed model operationalizes personal maturity through measurable indicators suitable for cross-cultural comparisons.
Practical significance. The comprehensive toolkit for assessing personal maturity developed in this study can be utilized by higher education specialists to monitor the state of personal maturity in future public officials and to design individual trajectories for its development.

***Keywords*:** public servants, public administration, training of civil servants, ego-identity, personal maturity, professional development, value orientations, health-centricity

Funding. The study was carried out as part of the state assignment of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

For citation: Avalueva, N. B., Krolevetskaya, E. N., Mikhaylova, D. I., & Kartasheva, N. S. (2026). Profiles of personal maturity of future public servants. *Vocational Education and Labour Market*, 14(3), 114–137. (In Russ.) https://doi.org/10.52944/PORT.2026.66.3.006

Received June 20, 2026; revised July 9, 2026; accepted July 10, 2026.

Введение

Современный этап развития РФ выдвигает принципиально новые требования к качеству кадрового обеспечения органов публичной власти. Законодательство закрепляет необходимость системного профессионального развития гражданских служащих, включающего совершенствование их личностных качеств для поддержания квалификации и надлежащего исполнения обязанностей, однако представляется важным еще на этапе обучения в высшей школе, целенаправленно развивать личность студента. Ключевой характеристикой такого развития может выступать личностная зрелость, которая включает способность будущего служащего органов публичной власти к осмыслению опыта, прогрессивной трансформации и устойчивому функционированию в условиях неопределенности. Зрелая личность со сформированной ценностной системой, развитым интеллектуальным потенциалом, активной деятельностной направленностью становится основным ресурсом обеспечения устойчивости государственного управления в эпоху системных вызовов.

Несмотря на растущую востребованность феномена личностной зрелости, современная наука сталкивается с методологическим вакуумом, который проявляется в отсутствии единого понятийного аппарата, несогласованности структурных моделей, разрозненности диагностического инструментария, недостаточной разработанности педагогических условий ее развития.

Ряд современных исследователей осуществили обобщение и описание существующих подходов к пониманию категории «личностная зрелость» с точки зрения различных оснований (выделение ключевых аспектов смыслового понимания личностной зрелости (Малиева, 2022), выделение областей научного познания (Балык, Цыбуленко, 2016), выделение основных характеристик личностной зрелости (Андрюшкова, 2022,2023; Иванова, 2023), акцентируя внимание на таких подходах как акмеологический, деятельностный, феноменологический, гуманистический, психоаналитический, эволюционный, возрастной. Однако глубинный анализ классических и современных исследований, посвященных проблеме смыслового наполнения категории «личностная зрелость», позволил выделить более широкий спектр методологических оснований, которые могут быть систематизированы в рамках отдельных психолого-педагогических парадигм. Обобщенное содержательно-смысловое толкование

феномена личностная зрелость в рамках различных парадигм представлено в табл. 1.

Табл. 1 / Table 1

Феномен «личностная зрелость» в отдельных психолого-педагогических парадигмах

The phenomenon of «personal maturity» in individual psychological and pedagogical paradigms

Парадигма	Методологические подходы	Обобщенное содержательно-смысловое толкование феномена личностная зрелость в рамках парадигмы
экзистенциальная парадигма	- экзистенциально-гуманистический (Перлз, 1951), - экзистенциально-нарративный (Сапогова, 2013), - экзистенциальный (Эриксон, 1950; Леонтьев, 2011),	Результат самосознания и самоактуализации, проявляющийся в обретении человеком аутентичного, осмысленного и ответственного способа бытия, в котором он свободно и осознанно выбирает себя, свои ценности и смыслы, выстраивает личный жизненный нарратив, принимает свою конечность и неопределенность мира, вступает в подлинный диалог с Другим и реализует свой потенциал через преобразование себя и своей жизни
субъектно-деятельностная парадигма	- субъектно-бытийный (Рябикина, Фоменко, 2009; Знаков, Рябикина, 2017; Гусейнов, Шиповская, 2023) - системно-субъектный (Сергиенко, 2021; Павлова, 2023) - событийный (Андрюшкова, 2022, 2023) - деятельностный (Леонтьев, 1975; Асмолов, 2007) - подход с позиций жизненного пути (Ананьев, 1968; Реан, 2000; Ильин, 2012; Гусейнов, Шиповская, 2023)	Интегративная характеристика субъекта, проявляющаяся в его способности быть инициатором, организатором и ответственным автором собственного жизненного пути, осознанно выстраивать свою деятельность и жизненные стратегии, рефлексировать и преобразовывать свой опыт, выдерживать напряжение бытийных противоречий и сохранять целостность в условиях неопределенности и динамики событий
гуманистическая парадигма	- гуманистический (Маслоу, 1954; Фромм, 1973), - аксиологический (Слободчиков, Исаев, 2013), - индивидуальный (Адлер, 1924,1927), личностно-центрированный (Братченко, Миронова, 1997), - диспозициональный (Олпорт, 1955), - феноменологический (Роджерс, 1970), - акмеологический (Бодалев, 1988; Русалов 2006; Деркач, 2013)	Многомерный феномен, проявляющийся в стремлении к самоактуализации и аутентичности, обретении личностных смыслов и ценностей, принятии себя и других, автономии и ответственности за свой выбор, непрерывном самосовершенствовании и достижении вершин собственного развития (акме), устойчивость и целостность которых обеспечиваются системой ценностно-смысловых ориентаций и диспозиций, развивающихся через субъективное переживание опыта и личностное самоопределение
интегративная парадигма	- социально-когнитивный подход (Colby, Kohlberg, 1983), - социоаналитический подход (Hogan, Roberts, 2004)	Результат интеграции социального и индивидуального в личности, порождающий новые субъектные качества и структуры, проявляющиеся в способности человека к моральному и социальному развитию, успешной адаптации к социальным требованиям и ролям, а также в достижении социального признания и статуса через эффективное выполнение жизненных задач, при сохранении автономии и ответственности за свой выбор
Системный подход к пониманию личностной зрелости (Солдатова, Шляпникова, 2015; Завьялова, 2023) обладает свойством надпарадигмальности, что позволяет применять его в рамках различных парадигмальных линий (гуманистической, субъектной, интегративной, экзистенциальной) для целостного анализа личностной зрелости как многомерного и иерархически организованного феномена. Личностная зрелость с позиций системного подхода рассматривается как интегративное системное образование, обеспечивающее целостность личности через достигнутую эго-идентичность, осмысленность жизни и ценностно-смысловую интеграцию, проявляющуюся в самопринятии, интернальности, эмоциональном комфорте и ориентации на духовное развитие		

Представленные данные демонстрируют многоаспектность и многогранность феномена личностная зрелость, различное его понимание и, соответственно, структурное наполнение (Кузнецова, 2020; Кожевникова, 2021), многообразие диагностических инструментов для оценки уровня развития личностной зрелости (Lyu, Ramoo, Wang, 2022; Лисовский, 2024), что создает отсутствие методологического единства не только в понимании самого феномена, но и в его структуре, а также в способах оценки.

Говоря о личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти, отметим минимализм научных изысканий в исследовании обозначенного феномена: несмотря на то что именно этот феномен рассматривается как базис для анализа деятельности служащих органов публичной власти (Деркач, 2013; Синягин, Шебураков, 2022), актуальные научные работы по данному вопросу практически отсутствуют.

Рассматривая традиционный акмеологический подход (Бодалев, 1988; Русалов 2006; Деркач, 2013) как методологический базис теории личностно-профессионального развития служащих органов публичной власти, мы сталкиваемся с отсутствием содержательного наполнения категории «личностная зрелость», а существующие попытки ее оценки опираются на разрозненные психодиагностические методики с низкой надежностью и отсутствием валидации на репрезентативных группах. Возникает критический разрыв между теоретической востребованностью феномена и практической невозможностью его объективной диагностики (измерения уровней, анализа профилей и изучения динамики развития).

Ю. В. Синягин и И. Б. Шебураков (2022), вслед за Г. Олпортом и А. Маслоу, рассматривают категорию управленческой зрелости в контексте личностной зрелости, поэтому управленческая зрелость понимается ими как «особая характеристика личности руководителя, с одной стороны, базируется на управленческой готовности и связана с управленческим потенциалом, с другой – предполагает специфическое развитие ценностно-смысловой сферы руководителя, сформированное определенным образом самоотношение и отношение к другим» (с. 80). В качестве основных качеств, которыми должен обладать зрелый лидер – служащий органов публичной власти, авторы выделяют: социальную ответственность (опредмеченная клиентоцентричность) и социальную направленность (отождествляется с социальной ориентированностью) личности.

Рассматривая зрелость как определенное состояние развития личности, характеризующееся ее способностью к самореализации и саморазвитию в различных аспектах жизнедеятельности, детерминированной личным, социальным и профессиональным опытом, личностная зрелость будущего служащего органов публичной власти представляется как «ступень личностного развития человека, детерминированная личным опытом реализации ценностных качеств в деятельности и характеризующаяся способностью и готовностью личности к самореализации и саморазвитию» (Авалуева, 2025, с. 100). Такое понимание позволяет учитывать динамику развития качеств личности во взаимодействии со средой и обществом в процессе осуществления различных видов деятельности (в том числе профессиональной) с фиксацией ценности отдельно взятого качества.

Исследуя личностную зрелость будущего служащего органов публичной власти в представленном контексте, критерием оценки выступает эго-идентичность личности, понимаемая как глубинная личностная структура, которая выполняет регулирующую, управляющую и оценивающую функции с целью сохранения самотождественности, непрерывности и интегративности личности в условиях системных преобразований структуры личности и социальной ситуации развития в период нормативных кризисов (Солдатова, Шляпникова, 2015, с. 29); компонент идентичности личности, посредством выявления состояния которого (степень проявления эго-идентичности) можно говорить о личностной зрелости будущего служащего органов публичной власти на различных этапах его профессионального становления.

Теоретическая значимость настоящего исследования заключается в разработке интегративной модели личностной зрелости, раскрывающей содержание феномена через три взаимосвязанных блока: ценностные ориентации, интеллектуальный потенциал и направленности личности.

Практическая ценность работы определяется созданием верифицированного инструментария оценки, позволяющего диагностировать текущий уровень зрелости и выявлять специфические профили развития личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти на различных этапах профессионального становления в процессе обучения в высшей школе: абитуриент (первокурсник), студент, выпускник (молодой специалист).

Цель исследования – выявить и описать содержательно-смысловые особенности профилей личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти на различных этапах их профессионального становления в процессе обучения в высшей школе: абитуриент (первокурсник), студент, выпускник (молодой специалист).

Для достижения цели сформулированы следующие *исследовательские вопросы:*

1. Какой методологический базис обеспечивает надежную и валидную оценку личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти?

2. Каковы специфические особенности профилей личностной зрелости на каждом этапе профессионального становления в процессе обучения в высшей школе и какие дисбалансы характерны для каждой роли?

3. Как соотносятся показатели личностной зрелости в динамике карьерного развития?

Гипотеза исследования: профили личностной зрелости демонстрируют закономерную траекторию развития от абитуриента к молодому специалисту с постепенным наращиванием показателей по всем трем интегральным блокам.

Ограничения исследования: выборка включает студентов, обучающихся по программе «РЕСУРС России»[1], а также выпускников высшей школы, работающих по профилю подготовки не более полугода после

[1] Государственное управление и публичная политика в условиях глобальных вызовов «РЕСУРС России» – флагманская программа бакалавриата РАНХиГС: https://www.ranepa.ru/bakalavriat/napravleniya-i-programmy/018789/?ysclid=mtbgw3sbru400746000

окончания вуза (молодых специалистов органов публичной власти). Первоначальный дизайн исследования предполагал выделение четырех самостоятельных групп: абитуриенты (первокурсники), студенты 2–3-х курсов, выпускники высшей школы и молодые специалисты (выпускники, работающие по профилю подготовки не более полугода после окончания вуза). Однако результаты пилотного этапа не выявили статистически значимых различий в уровне развития личностной зрелости между выпускниками и молодыми специалистами, в связи с чем они были объединены в одну группу.

Данное решение, будучи эмпирически обоснованным, вместе с тем может нивелировать потенциальные различия, связанные с первичным опытом самостоятельной профессиональной деятельности, который мог бы проявиться при большей выборке или использовании более чувствительных диагностических методик. Таким образом, содержательная неоднородность объединенной группы выступает ограничением, требующим проверки на расширенной выборке в последующих исследованиях.

Методы

В качестве методологической базы использованы методы системного анализа, общелогические приемы (анализ, синтез, обобщение, индукция, дедукция) (Головко, Харькова, 2020) и методы педагогического моделирования (Бочарова, 2022; Плужникова, Чередникова, 2022; Страусова, 2023). Исследование базируется на уровневой модели качеств личности будущих служащих органов публичной власти (Гаркуша и др., 2025), которая структурирует личностную зрелость по трем интегральным кластерам: 1) ценностные ориентации (семейность, нравственность, патриотичность, гражданственность); 2) интеллектуальный потенциал (критичность, системность, креативность, аналитичность); 3) направленность личности (социальность, жизнестойкость, созидательность, здоровьецентричность). Теоретической основой разработки инструментария оценки явилось обоснованное положение о том, что по уровню проявления обозначенных качеств личности можно зафиксировать степень проявления эго-идентичности и, соответственно, уровень развития личностной зрелости (Авалуева, 2025). Шкала оценок выраженности качеств личности варьировалась от 0 (минимальная выраженность) до 4 (максимальная выраженность). Уровень выраженности каждого качества личности представлен в процентах. Среднее значение баллов, полученных при определении уровня выраженности каждого качества личности, входящего в кластеры и являющихся показателями личностной зрелости, представленное в процентах, отражает степень проявления личностью эго-идентичности.

Для однозначного понимания состояния личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти были выделены следующие *уровни ее развития*:

- 0–24 % – *нулевой уровень/уровень отсутствия* (не осознает свои ценности, не строит четкие планы на жизнь; не способен к саморегуляции, не расставляет приоритеты, не стремится к личностному развитию, живет сегодняшним днем; рефлексия отсутствует);

• 25–49 % – *стартовый уровень/низкий уровень* (не способен к обоснованному прогнозированию и планированию собственного поведения; не хочет брать на себя ответственность за свои действия; не может себя организовать; сосредоточен на своих желаниях; зависит от общественного мнения; применяет неэффективные стратегии; рефлексия отсутствует, хотя знает свои сильные и слабые стороны);

• 50–74 % – *стержневой уровень/средний уровень* (выстраивает свою жизнь в соответствии со своими ценностными ориентирами и жизненными принципами; работает над своими недостатками; проявляет гибкость и легко адаптируется в новых ситуациях; проявляет инициативу, действует независимо от окружения и обстоятельств; действует решительно, уверен в себе и своих силах; однако в конфликтных ситуациях не всегда умеет принимать чужое мнение, признавать собственные ошибки, находить компромисс);

• 75–100 % – *прогрессивный уровень/высокий уровень* (действует в соответствии со своими принципами и ценностными ориентирами; стремится к личностному росту и развитию; осознает свои слабые стороны и работает над их исправлением; адекватно воспринимает критику в свой адрес и признает ошибки; поддерживает гармоничный образ жизни; не подвержен влиянию социума, действует самостоятельно и независимо; имеет сформированную картину мира и четко формулирует свою точку зрения, аргументированно ее отстаивает; открыт к общению, легко устанавливает и поддерживает отношения с людьми; доброжелателен к окружающим и принимает их такими, какие они есть; ведет социально ответственный образ жизни и способствует развитию общества; мыслит масштабно и стратегически; открыт к изменениям).

Для всесторонней оценки личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти был разработан инструментарий, включающий комплекс эмпирических методов, обеспечивающий триангуляцию данных: 1) психодиагностические: опросник личностной зрелости (48 утверждений, 7-балльная шкала Лайкерта, включая 23 прямых и 25 обратных) и тестовые задания; 2) поведенческие: ситуационные задачи (сгруппированные по кластерам модели) и кейсовые задания (4 кейса, 19 заданий) для оценки высших когнитивных функций и принятия решений в условиях неопределенности; 3) экспертная оценка для валидации содержания инструментов.

Методологический фундамент разработки инструментария составляют классическая (CTT) и современная (IRT) теории тестирования, когнитивные диагностические модели (CDM) и конструктно-ориентированный подход.

Для верификации психометрических характеристик использованы: коэффициент альфа Кронбаха, факторный анализ (метод главных компонент с варимакс-вращением), корреляционный анализ с валидными внешними методиками (16-факторный опросник Кетелла (Cattell, 1995), опросник ценностей Шварца (Schwartz, Cieciuch, Vecchione et.al, 2012), шкала психологического благополучия К. Рифф (Ryff, 1989)) и метод крайних групп.

Инструментарий оценки личностной зрелости прошел полную психометрическую валидацию (CTT, IRT, CDM). Факторный анализ

подтвердил трехфакторную структуру, α Кронбаха = 0,78–0,89. Валидность подтверждена методом триангуляции (самоотчет, поведенческие индикаторы, экспертная оценка N = 41) и корреляцией с внешними методиками (Кеттелл, Шварц, Рифф, $p < 0,01$).

Выборка включала 254 человека, средний возраст 21 год.

Учитывая авторское понимание личностной зрелости, детерминированной личным, социальным и профессиональным опытом, в выборке выделены 3 группы:

- 1-я группа: *абитуриенты (первокурсники)* – студенты 1 курса, зачисленные на образовательную программу «РЕСУРС России» в 2025–2026 учебном году. Характерная особенность группы – отсутствие личностно-социально-профессионального опыта, накопленного за время обучения в вузе, поскольку на момент диагностики они еще не приступили к занятиям (n = 62, средний возраст 18,1 года).
- 2-я группа: *студенты 2–3 курсов*, обучающиеся по образовательной программе «РЕСУРС России». Для данной группы характерно наличие личностно-социально-профессионального опыта, накопленного за 2–3 года обучения в вузе (n = 93, средний возраст 20,3 года).
- 3-я группа: выпускники высшей школы, работающие по профилю подготовки не более полугода после окончания вуза *(молодые специалисты органов публичной власти)*. Данную группу характеризует наличие личностно-социально-профессионального опыта, накопленного за время обучения в вузе и в течение полугода после его окончания (n = 99, средний возраст 24,7 года).

Исследование проходило в три этапа: 1) содержательная экспертиза инструментов независимыми экспертами (n = 41: преподаватели вуза, специалисты, руководители органов публичной власти); 2) стандартизированное пилотное тестирование (продолжительность до 90 минут); 3) сбор количественных данных и качественной обратной связи для корректировки инструментария.

Процедура соответствовала этическим стандартам психологических исследований (получено информированное согласие, гарантирована конфиденциальность). Результаты пилотного исследования подтвердили объективность, надежность, валидность и практичность разработанного инструментария.

Результаты и обсуждение

В фокусе исследования находятся три ключевые социально-профессиональные группы: абитуриент (первокурсник), студент, молодой специалист (выпускник).

По результатам проведенного исследования уровень личностной зрелости у абитуриентов, поступивших на обучение по образовательной программе «РЕСУРС России» в 2025–2026 уч. г., составил в среднем 60,6 % от максимального значения (100 %), у студентов 2-го и 3-го курсов – 63,8 %, у молодых специалистов – 69,1 %, что свидетельствует о стержневом (среднем) уровне развития личностной зрелости и положительной динамике ее развития от абитуриента к молодому специалисту.

Для выявления сильных сторон, зон риска и формирования

сбалансированного прогноза адаптации и развития личностной зрелости будущего служащего органов публичной власти на основе диагностических данных были сформированы и содержательно обоснованы профили личностной зрелости для каждой выделенной категории. Сравнительное рассмотрение этих профилей позволяет не только выявить специфические черты и зоны развития для каждой из представленных категорий, но и проследить потенциальную траекторию личностного и профессионального роста в рамках образовательной и корпоративной среды.

Профиль личностной зрелости абитуриента (первокурсника), отражает степень сформированности ключевых характеристик, значимых для успешного начала и прохождения образовательной траектории в высшей школе (рис. 1). Результаты позволяют спрогнозировать сильные стороны и потенциальные риски на этапе адаптации к студенческой жизни.

Анализ кластера «Ценностные ориентации» показывает доминирование ориентации на «Семейность» (70 %), что указывает на высокую значимость семейной поддержки и одобрения, и «Нравственность» (65 %), что формирует устойчивый этический фундамент и указывает на значимость поддержки ближайшего социального окружения как основного ресурса в стрессовый период поступления. Эти ценности могут являться основным источником мотивации и стабильности для абитуриента в стрессовый период поступления и первоначальной адаптации. Выраженность ценностей «Патриотичность» (60 %) и «Гражданственность» (52 %) находятся на более низком среднем уровне, свидетельствуя о том, что публично-гражданская идентичность и чувство сопричастности к широким социальным процессам у абитуриентов развиты слабо и не являются значимыми мотиваторами. Ведущей является ценностная система, сфокусированная на ближайшем социальном окружении.

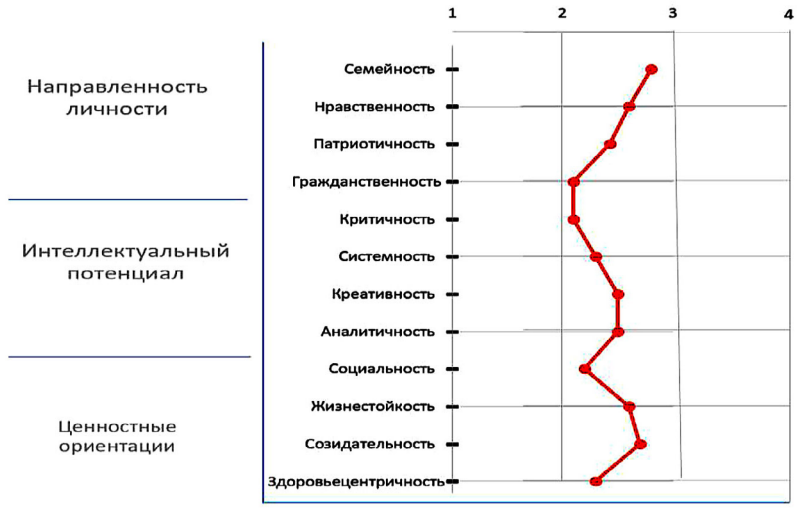


Рис. 1. Профиль личностной зрелости абитуриента (первокурсника)
Fig. 1. Personal maturity profile of an applicant (first-year student)

Исследование кластера «Интеллектуальный потенциал» демонстрирует проблемную картину с точки зрения требований высшего образования. Выраженность качеств «Креативность» (62,5 %) и «Аналитичность» (62,5 %) находится на среднем уровне, что свидетельствует о наличии базовой способности к генерации идей и обработке информации. Однако качество «Системность» (57,5 %) развито слабее, что может указывать на трудности со структурированием больших объемов знаний и выделением системных связей. Низкая выраженность качества «Критичность» (52,5 %) выявляет основной дефицит – неразвитость навыка рефлексивной оценки информации и формирования самостоятельных обоснованных суждений. Данный результат является ключевым вызовом для успешного освоения академических программ.

Рассмотрение кластера «Направленность личности» демонстрирует, что наиболее сильной стороной абитуриента является выраженное качество «Созидательность» (67,5 %) – ориентация на продуктивную деятельность и достижение целей, что является благоприятным прогностическим признаком для учебной мотивации. Достаточно высокий показатель выраженности качества «Жизнестойкость» (65 %) говорит о способности противостоять стрессам и неудачам, что крайне важно в конкурентной среде. Вместе с тем низкий уровень выраженности качества «Социальность» (55%) указывает на потенциальные трудности с быстрой интеграцией в новую социальную группу (студенческий коллектив), построением эффективных коммуникаций с преподавателями и коллегами. Выраженность качества «Здоровьецентричность» (57,5 %) также находится на низком уровне, что в условиях предстоящих повышенных учебных нагрузок представляет собой дополнительный фактор риска.

Таким образом, профиль абитуриента «рисует» портрет целеустремленного молодого человека с четкой ориентацией на результат («Созидательность») и устойчивой системой личных ценностей («Семейность», «Нравственность»), обладающего, тем не менее, значительным внутренним дисбалансом.

Основными «зонами риска» для успешной адаптации в вузе являются: 1) интеллектуальный дефицит: слабо развитые критическое и системное мышление, которые составляют основу академической деятельности; 2) коммуникативный барьер: низкая социальная направленность, которая может затруднить формирование связей и получение поддержки в новой среде; 3) пренебрежение ресурсным состоянием: низкий приоритет здоровья на фоне предстоящих нагрузок.

Таким образом, для абитуриента (первокурсника) первостепенной задачей на этапе перехода от школы к вузу является не столько академическая подготовка, сколько развитие метакогнитивных навыков (критичность, системность) и социально-психологическая подготовка, направленная на компенсацию выявленных дефицитов.

Профиль личностной зрелости студента (2-й, 3-й курсы) представлен на рис. 2.

Анализ кластера «Ценностные ориентации» показал тенденцию к среднему уровню выраженности ценностей, однако с заметной внутренней иерархией. Наиболее выраженной ценностью является качество

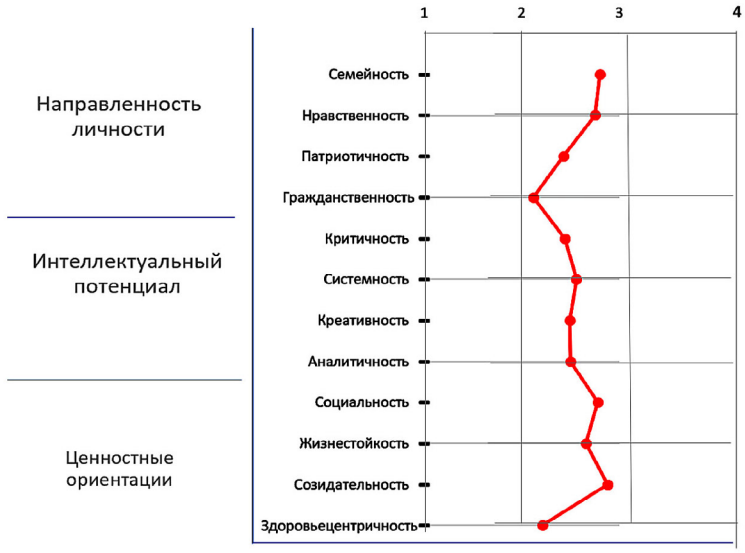


Рис. 2. Профиль личностной зрелости студента (2-й, 3-й курсы)
Fig. 2. Profile of student personal maturity (2nd, 3rd years)

«Семейность» (70 %), что свидетельствует о значимости для студента семейных отношений и поддержки, которые могут выступать ключевым ресурсом в образовательной деятельности. Качество «Нравственность» (68,8 %) находится на сопоставимом уровне, указывая на ориентацию на этические нормы и принципы в поведении. Выраженность качеств «Патриотичность» (60,8 %) и «Гражданственность» (53 %) находится на среднем уровне. Это позволяет сделать вывод о том, что идентичность студента в большей степени базируется на приватных, межличностных ценностях (семья, мораль), в то время как публично-гражданская идентичность и вовлеченность в общественные процессы развиты в меньшей степени и требуют активизации.

Выраженность показателей личностной зрелости в кластере «Интеллектуальный потенциал» демонстрируют равномерную, но недостаточно высокую развитость ключевых интеллектуальных качеств. Все значения (Системность – 64 %; Аналитичность – 62,5 %; Креативность – 62,3 %; Критичность – 61 %) группируются в узком диапазоне чуть выше среднего. Подобная картина описывает студента как обладающего сбалансированным, но не раскрытым в полной мере познавательным аппаратом.

Относительно более высокий уровень выраженности системности позволяет предположить склонность к структурированию информации. Однако недостаточная развитость критичности и креативности может указывать на трудности с генерацией самостоятельных идей, выходом за рамки предлагаемых знаний и их рефлексивной оценкой. Это является точкой роста для формирования подлинно академического мышления.

Кластер «Направленности личности» характеризуется наиболее выраженными показателями. Лидирующая позиция качества «Созидательность» (72 %) свидетельствует о высоком уровне мотивации к продуктивной деятельности, стремлении к достижению целей и получению практических результатов, что является крайне благоприятным фактором для учебной и будущей профессиональной деятельности.

Высокие показатели выраженности качества «Социальность» (69,5 %) и «Жизнестойкость» (66,5 %) рисуют портрет коммуникабельного человека, способного эффективно взаимодействовать в коллективе и проявлять резистентность (психологическую устойчивость) в условиях стресса и трудностей. Вместе с тем заметно контрастирует низкий показатель выраженности качества «Здоровьецентричность» (55,3 %), что выявляет потенциальную уязвимость: при высокой активности и социальной вовлеченности студент может пренебрегать ресурсным состоянием своего физического и психического здоровья.

Из сказанного выше следует, что профиль студента отражает противоречивый, но в целом перспективный тип личности. С одной стороны, наблюдается сильная ориентация на социально-продуктивную деятельность (созидательность, социальность) и устойчивую систему приватных ценностей (семейность, нравственность), с другой стороны, выявляется «дефицит» в сфере гражданской идентичности, критико-аналитического компонента мышления и, что особенно важно, культуры здоровья.

Следовательно, для полной реализации своего потенциала студенту рекомендуется:

- в ценностной сфере: развивать осознанную гражданскую позицию через участие в общественных и волонтерских проектах;
- в интеллектуальной сфере: целенаправленно развивать навыки критического мышления и креативности через работу с альтернативными источниками, участие в научных дискуссиях и проектной деятельности;
- в личностной сфере: сформировать осознанное отношение к здоровью как к ключевому ресурсу для поддержания высокой академической и социальной активности.

Профиль личностной зрелости молодого специалиста представлен на рис. 3.

В ценностном кластере наблюдается сбалансированный и зрелый профиль. Доминирующей ценностью является «Нравственность» (67,5 %), что указывает на высокую значимость этических принципов и надежности в профессиональном поведении. Ценности «Патриотичность» (65 %) и «Гражданственность» (65 %) выражены равномерно и находятся на уверенном среднем уровне, свидетельствуя о сформированности социальной ответственности и лояльности по отношению к широкому сообществу (включая, в корпоративном контексте, организацию). Выраженность качества «Семейность» (62,5 %), будучи наименьшим в кластере, остается в пределах средней нормы, что может отражать способность молодого специалиста поддерживать баланс между профессиональными и личными обязательствами.

Выраженность качеств в кластере «Интеллектуальный потенциал» демонстрирует ярко выраженный аналитико-системный склад мышления, что является ключевым активом для решения сложных

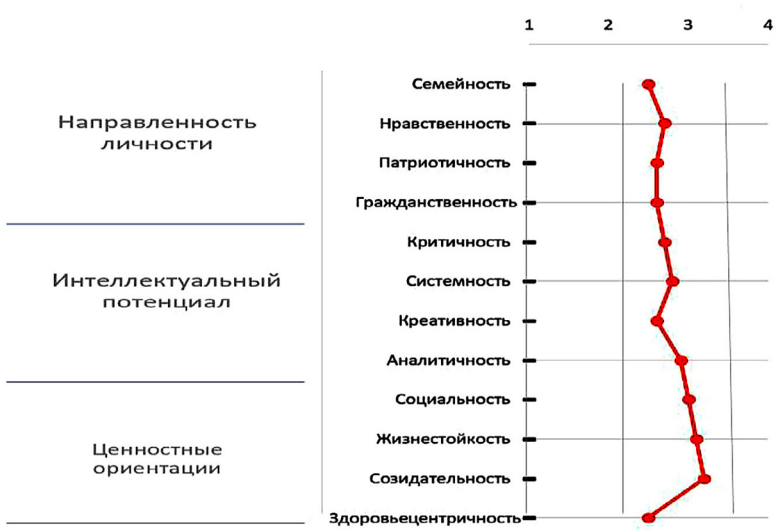


Рис. 3. Профиль личностной зрелости молодого специалиста
Fig. 3. Personal maturity profile of a young specialist

профессиональных задач. Высокие показатели качеств «Аналитичность» (72,5 %) и «Системность» (70 %) позволяют молодому специалисту эффективно обрабатывать большие объемы информации, выявлять причинно-следственные связи и структурировать сложные проекты.

Высокий уровень выраженности таких качеств, как «Критичность» (67,5 %) и «Креативность» (65 %), формирует гармоничный профиль: молодой специалист не только способен глубоко анализировать существующие данные, но и подвергать их сомнению, а также генерировать нестандартные решения в рамках заданных систем.

Следующий кластер «Направленность личности» характеризуется исключительно высокими показателями выраженности качеств личности, формирующими портрет высокомотивированного молодого специалиста. Лидирующие качества «Созидательность» (80 %) в сочетании с качеством «Жизнестойкость» (77,5 %) описывает молодого специалиста, нацеленного на результат и обладающего значительным личностным ресурсом для преодоления трудностей и рабочего стресса.

Выраженность качества «Социальность» (75 %) указывает на развитые коммуникативные навыки, способность к эффективной командной работе и бесконфликтному взаимодействию. Единственным относительным диссонансом является выраженность качества «Здоровьецентричность» (62,5 %), которая, находясь в норме, существенно ниже выраженности других показателей личностной зрелости. Это выявляет потенциальный риск: при высокой вовлеченности в работу и социальной активности молодой специалист может пренебрегать восстановительными практиками, что в долгосрочной перспективе может привести к эмоциональному выгоранию.

Все вышесказанное позволяет констатировать, что профиль молодого специалиста представляет собой модель эффективной и надежной личности, конкурентными преимуществами которой являются:

- аналитический интеллект, подкрепленный системным и критическим мышлением;
- высокий уровень социальной компетентности и стрессоустойчивости, обеспечивающий легкую интеграцию в коллектив и стабильность в условиях давления;
- сильная мотивация на достижение результата и созидательную деятельность.

Основной рекомендацией по развитию является повышение осознанности в сфере здоровья для профилактики выгорания и поддержания долгосрочной профессиональной продуктивности.

Полученные в ходе исследования результаты имеют значимость не только для системы высшего образования, национальной системы государственного управления Российской Федерации, но и могут представлять существенный интерес для международного научного сообщества. Вопрос обеспечения органов публичной власти зрелыми кадрами становится универсальным вызовом для государств по всему миру, однако большинство существующих исследований опираются на разрозненные методики, не прошедшие должной психометрической проверки. Проведенная верификация и валидация разработанного инструментария позволяет преодолеть этот разрыв, предлагая научному сообществу воспроизводимый и содержательно обоснованный механизм диагностики уровня развития личностной зрелости будущего служащего органов публичной власти.

Сравнительный анализ проблемного поля исследования позволяет выделить следующие различия:

1. В отличие от практик, сводящихся к применению методик с недостаточной валидацией на репрезентативных группах, данное исследование демонстрирует полный цикл психометрической валидации: от содержательной экспертизы до корреляционного подтверждения с независимыми конструктами. Это обеспечивает высокую доверительную интерпретацию профилей личностной зрелости.

2. Интегративная модель, объединяющая ценности, интеллект и направленности, прошла структурную верификацию через CTT и CDM-моделирование, что позволило перейти от описания отдельных качеств личности к системной оценке личностной зрелости. Динамический подход (от абитуриента к молодому специалисту) валидирован на реальной выборке, что подтверждает наличие закономерной динамики развития, а не случайных колебаний показателей.

3. Полученные данные коррелируют с международными исследованиями лидерства в части важности критического мышления и системности для специалистов органов публичной власти. Однако валидация профилей в условиях российской публичной власти выявила специфический, ранее не документированный дисбаланс: устойчивый дефицит «здоровьецентричности» на всех этапах профессионального становления в процессе обучения в высшей школе. Этот результат, подтвержденный триангуляцией данных (опросник, кейсы и экспертная оценка),

указывает на универсальный риск эмоционального выгорания и требует большей актуализации здоровьесберегающих технологий в высшей школе.

Отметим, что именно благодаря строгим процедурам верификации и валидации полученные результаты исследования закрывают несколько важных пробелов в научном знании: 1) содержательная валидация конструкта (предложенная модель операционализирует зрелость через измеримые индикаторы, прошедшие экспертную верификацию, что делает конструкт понятным и пригодным для кросс-культурных сравнений); 2) диагностика скрытых зон роста (выявление низкого уровня «гражданственности» и «патриотичности» на ранних этапах при высоком уровне «семейности» прошло проверку на надежность и не является артефактом измерения, наблюдаемый феномен валидирован поведенческими методами (кейсы) и имеет прямое отношение к мотивации молодежи в карьерном росте); 3) практическая валидность инструментария (создание комплекса методов, прошедшего процедуру триангуляции и психометрической верификации, предоставляет научному сообществу и кадровым службам готовый, статистически обоснованный инструмент для мониторинга качества человеческого капитала).

Для исследователей и практиков данное исследование демонстрирует эффективность сочетания количественных и качественных методов оценки. Выявленные профили позволяют прогнозировать риски адаптации и профессиональной деформации. Например, обнаруженная связь между высоким уровнем «созидательности» и низким уровнем «критичности» у студентов может служить индикатором для корректировки образовательных программ в университетах по всему миру, готовящих будущих управленцев.

Таким образом, проведенное исследование преодолевает разрыв между теоретической востребованностью феномена личностной зрелости и практической невозможностью его объективной диагностики. Примененные процедуры верификации и валидации служат гарантией научной чистоты исследования: предложенная модель и профили демонстрируют устойчивые, тиражируемые закономерности становления личности в профессиональном контексте в процессе обучения в высшей школе, не зависящие от субъективных оценок.

Заключение

Полученные результаты свидетельствуют о достижении поставленной цели: выявлены и содержательно описаны профили личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти на этапах профессионального становления (абитуриент (первокурсник), студент, молодой специалист). Анализ данных подтвердил выдвинутую гипотезу о наличии закономерной траектории развития личностной зрелости от абитуриента к молодому специалисту, характеризующейся постепенным наращиванием показателей по всем трем кластерам модели (ценностные ориентации, интеллектуальный потенциал, направленности личности).

В ходе работы были даны ответы на поставленные исследовательские вопросы: 1) разработан и верифицирован комплексный инструментарий

оценки (опросник, ситуационные задачи, кейсы), основанный на интегративной модели и современных психометрических подходах (CTT, IRT, CDM), что обеспечивает надежную и валидную диагностику личностной зрелости в условиях государственной службы; 2) установлено, что профили эволюционируют от доминирования приватных ценностей («Семейность») у абитуриентов и студентов к преобладанию публично-значимых ценностей («Патриотичность», «Гражданственность») у молодых специалистов. Интеллектуальный потенциал развивается от базового уровня к развитому системно-критическому мышлению. Однако выявлен устойчивый дисбаланс: низкий уровень выраженности качества «Здоровьецентричность» на всех этапах, что создает риск профессионального выгорания; 3) показатели личностной зрелости положительно коррелируют с карьерным ростом, однако качественное наполнение зрелости меняется: от личной устойчивости и созидательности на ранних этапах к критическому мышлению и социальной ответственности на позициях специалиста.

Научная значимость исследования заключается в преодолении методологического вакуума в изучении личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти. Предложенная модель операционализирует данный конструкт через измеримые индикаторы, что делает его пригодным для кросс-культурных сравнений и дальнейших академических изысканий, заполняя пробел между теоретической востребованностью феномена и практической невозможностью его объективной диагностики.

Практическая значимость работы определяется созданием готового инструментария, позволяющего выявлять не только текущий уровень и специфические профили личностной зрелости будущих служащих органов публичной власти, но и выстраивать индивидуальную траекторию развития личностной зрелости, нивелируя зоны риска еще на этапе получения высшего образования.

Список литературы

1. Авалуева Н. Б. Личностно-профессиональная зрелость как ресурс развития человека // Образовательная политика. 2025. 21(2). С. 94–106.

2. Адлер А. Понять природу человека / Пер. с англ. С. Рюмина. Москва: АСТ, 2026. 274 с.

3. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / Пер. с англ. А. Боковикова. Москва: Институт психотерапии, 2002. 147 с.

4. Ананьев Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность. Москва: ДиректМедиа, 2008. 134 с.

5. Андрюшкова Н. П. К вопросу становления личностной зрелости // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2022. Т. 41. С. 3–10. https://doi.org/10.26516/2304-1226.2022.41.3

6. Андрюшкова Н. П. Личностная зрелость в ракурсе событийности жизни // Научное мнение. 2023. № 5. С. 87–90. https://doi.org/10.25807/22224378_2023_5_87

7. Андрюшкова Н. П. Личностная зрелость: модель исследования в контексте событийного подхода // Известия Саратовского университета.

Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2022. Т. 22. № 4. С. 423–426. https://doi.org/10.18500/1819-7671-2022-22-4-423-426

8. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. Москва: Смысл; Академия, 2007. 528 с.

9. Балык А. С., Цыбуленко О. П. Психологическая зрелость личности: теоретические концепции и подходы // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 12. С. 63–67

10. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. Москва: Флинта; Наука, 1998. 168 с.

11. Бочарова Ю. Ю. Моделирование экосистем педагогического образования в постнеклассической парадигме // Сибирский педагогический журнал. 2022. № 5. С. 7–15. https://doi.org/10.15293/1813-4718.2205.01

12. Братченко С. Л., Миронова М. Р. Личностный рост и его критерии // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростелевой. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1997. С. 38–46.

13. Гаркуша Н. С., Кролевецкая Е. Н., Авалуева Н. Б. Модель качеств личности сферы управления: экспертная оценка содержания в контексте эффективности выполнения профессиональной деятельности // Science for Education Today. 2025. Т. 15. № 5. С. 139–158. http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2505.07

14. Головко А. Д., Харькова Н. В. Система методов в научных исследованиях // Меридиан. 2020. Т. 4(38). С. 84–86.

15. Гусейнов А. Ш., Шиповская В. В. Личностная зрелость как основа гармоничного и аутентичного бытия в условиях транзитивности // Южно-Российский журнал социальных наук. 2023. Т. 24. № 3. С. 24–44. https://doi.org/10.31429/26190567-24-3-24-44

16. Деркач А. А. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста // Акмеология. 2013. № 1(45). С. 11–16.

17. Завьялова И. Ю., Солдатова Е. Л. Структура личностной зрелости пожилых людей, участвующих в программах непрерывного образования // Science for Education Today. 2019. Т. 9. № 1. С. 93–108. https://doi.org/10.15293/2658-6762.1901.06

18. Знаков В. В., Рябикина З. И. Психология человеческого бытия. Москва: Смысл, 2017. 416 с.

19. Иванова О. В. Личностная зрелость руководителя в контексте тренда на омоложение со трудников организации // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2023. № 3. С. 68–77. https://doi.org/10.24147/2410-6364.2023.3.68-77

20. Ильин Е. П. Психология взрослости. Санкт-Петербург: Питер, 2012. 544 с.

21. Кожевникова О. В. О структуре личностной зрелости студентов университета // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 31. № 4. С. 428–434. https://doi.org/10.35634/2412-9550-2021-31-4-428-434

22. Кузнецова Д. А., Миняров В. М. Модель формирования личностной зрелости студентов в вузе // Психология. Историко-критические

обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 1А. С. 224–231. https://doi.org/10.34670/AR.2020.45.1.026

23. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. 130 с.

24. Лисовский О. В., Фокин А. А., Лисица И. А. Иванов Д. О., Моисеева К. Е. Оценка личностной зрелости студентов 1 курса медицинского вуза // Медицинская наука и образование Урала. 2024. Т. 25. № 1 (117). С. 74-78. https://doi.org/10.36361/18148999_2024_25_1_74

25. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2011. 675 с.

26. Малиева Е. С. Личностная зрелость человека в современном социуме XXI века // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 3–1. С. 9–24. https://doi.org/10.34670/AR.2022.72.31.001

27. Малиева Е. С. Особенности взаимосвязи личностной зрелости с различными конструктами структуры личности // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 8(122). С. 1–44. https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.122.104

28. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. Т. Гутман и Н. Мухиной. Санкт-Петербург: Питер, 2025. 400 с.

29. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды / Пер. с англ. Л. В. Трубицыной и Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2002. 462 с.

30. Павлова Н. С. Исследование субъектных и личностных характеристик в русле системно-субъектного подхода // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2023. Т. 13. № 4. С. 462–474. https://doi.org/10.21638/spbu16.2023.402

31. Перлз Ф. Теория гельштат-терапии / Пер. с англ. В. Кислюк, А. Корнева, В. Петренко. Москва: Институт общегуманитарных исследований, 2004. 384 с.

32. Плужникова Н. Н., Чередникова А. Ю. Системное моделирование навыков soft skills как условие сотрудничества молодежи разных стран // Педагогический ИМИДЖ. 2022. Т. 16. № 2(55). С. 193–202. https://doi.org/10.32343/2409-5052-2022-16-2-193-202

33. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная педагогическая психология. Санкт-Петербург: Питер. 2000. 416 с.

34. Русалов В. М. Психологическая зрелость: единая или множественная характеристика? // Психологический журнал. 2006. № 5. С. 83–91.

35. Рябикина З. И., Фоменко Г. Ю. Субъектно-бытийный подход: преемственность традиций // Человек. Сообщество. Управление. 2009. № 4. С. 26–37

36. Сапогова Е. Е. Экзистенциальная психология взрослости. Москва: Смысл, 2013. 767 с.

37. Сергиенко Е. А. Психическое развитие с позиций системно-субъектного подхода. Москва: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. 279 с.

38. Синягин Ю. В., Шебураков И.Б. Управленческая зрелость как интегральная характеристика личности руководителя // Государственная служба. 2022. Т. 24. № 6(140). С. 82–87. https://doi.org/10.22394/2070-8378-2022-24-6-82-87

39. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе. Москва: Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2013. 400 С.

40. Солдатова Е. Л., Шляпникова И. А. Связь эго-идентичности и личностной зрелости // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2015. Т. 8. № 1. С. 29–32.

41. Страусова А. А. Реализация общих и частных принципов моделирования в педагоги ческой модели формирования профессиональных компетенций менеджеров-логистов в высшей школе // Педагогическое образование. 2023. Т. 4(11). С. 90–95

42. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Пер. с нем. Э. М. Телятниковой. Москва: АСТ, 2015. 618 с.

43. Эриксон Э. Г. Детство и общество / Пер. с англ. А. Алексеева. Санкт-Петербург: Ленато; АСТ; Фонд «Университетская книга», 1996. 592 с.

44. Cattell R. B., P. Cattell H. E. Personality structure and the new fifth edition of the 16PF // Educational and psychological measurement. 1995. Vol. 55. № 6. P. 926–937. https://doi.org/10.1177/0013164495055006002

45. Colby A., Kohlberg L., Gibbs J.C., Lieberman M. A., Fischer K., Saltzstein H. D. Longitudinal study of moral judgment // Monographs of the society for research in child development. 1983. Vol. 48. № 1/2. P. 1–124. https://doi.org/10.2307/1165935

46. Hogan R., Roberts B. W. A. Socioanalytic model of maturity // Journal of career assessment. 2004. Vol. 12(2). P. 207–217. https://doi.org/10.1177/1069072703255882

47. Lyu F. F., Ramoo V., Wang Y. X. Career maturity, psychological resilience, and professional self-concept of nursing students in China: A nationwide cross-sectional study // Journal of professional nursing. 2022. Vol. 42. P. 58–66. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.06.003

48. Rogers C. On becoming a person: A therapist`s view of psychotherapy. Boston. 1970. 423 p.

49. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being // Journal of personality and social psychology. 1989. Vol. 57. № 6. P. 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

50. Schwartz S. H., Cieciuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beierlein C., Ramos A., Verkasalo M., Lönnqvist J.-E., Demirutku K., Dirilen-Gumus O., Konty M. Refining the theory of basic individual values // Journal of personality and social psychology. 2012. 103(4). P. 663–688. https://doi.org/10.1037/a0029393

References

Adler, A. (2002). *The practice and theory of individual psykhology* (A. Bokovikov, Trans.). Institute of Psychotherapy. (In Russ.). (Original work published in English 1924)

Adler, A. (2026). *Understanding Human Nature* (S. Ryumin, Trans.). ACT. (In Russ.). (Original work published in English 1927)

Allport, G. (2002). *Formation of personality: Selected works* (V. Trubitsyna & D. A. Leontyev, Trans.). Smysl. (In Russ.) (Original work published in English 1955)

Ananyev, B. G. (2008). *Lichnost, subyekt deyatelnosti, individualnost* [Personality, subject of activity, individuality]. DirectMedia. (In Russ.)

Andryushkova, N. P. (2023). Personal maturity in the perspective of the eventfulness of life. *The Scientific Opinion journal*, 5, 87–90. (In Russ.) https://doi.org/10.25807/22224378_2023_5_87

Andryushkova, N. P. (2022). Personal maturity: A research model in the context of an event approach. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, *22*(4), 423–426. (In Russ.) https://doi.org/10.18500/1819-7671-2022-22-4-423-426

Andryushkova, N. P. (2022). Revisiting personal maturity development. *The Bulletin of Irkutsk State University. Series Psychology*, 41, 3–10. (In Russ.) https://doi.org/10.26516/2304-1226.2022.41.3

Asmolov, A. G. (2007). *Psikhologiya lichnosti: Kulturno-istoricheskoe ponimanie razvitiya cheloveka* [Personality psychology: A cultural and historical understanding of human development]. Smysl. (In Russ.)

Avalueva, N. B. (2025). Personal and professional maturity as a resource for human development. *Educational Policy, 21*(2), 94–106. (In Russ.)

Balyk, A. S., & Tsybulenko, O. P. (2016). Psychological maturity of personality: Theoretical concepts and approaches. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*, 12, 63–67. (In Russ.)

Bocharova, J. Yu. (2022). Modelling ecosystems of pedagogical education in the postnonclassical paradigm. *Siberian Pedagogical Journal*, 5, 7–15. (In Russ.) https://doi.org/10.15293/1813-4718.2205.01

Bodalev, A. A. (1998). *Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: xarakteristiki i usloviya dostizheniya* [The pinnacle of adult development: characteristics and conditions of achievement]. Flint; Science. (In Russ.)

Bratchenko, S. L., & Mironova, M. R. (1997). Lichnostny rost i ego kriterii [Personal growth and its criteria]. In A. A. Krylova, L. A. Korosteleva (Eds.), *Psychological Problems of Personal Self-Realization* (pp. 38–46). St. Petersburg State University Press. (In Russ.)

Cattell, R. B., & P. Cattell, H. E. (1995). Personality structure and the new fifth edition of the 16PF. *Educational and Psychological Measurement*, *55*(6), 926–937. https://doi.org/10.1177/0013164495055006002

Colby, A., Kohlberg, L., Gibbs, J., Lieberman, M., Fischer, K., & Saltzstein, H. D. (1983). A Longitudinal study of moral judgment. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, *48*(1/2), 1–124. https://doi.org/10.2307/1165935

Derkach, A. A. (2013). Psychological-akmeological bases and means of optimizing personal and professional development of competitive specialist. *Akmeology*, *1*(45), 11–16. (In Russ.)

Erikson, E. H. (1996). Childhood and Society (A. Alekseev, Trans.). Lenato; AST; University Book Foundation. (In Russ.) (Original work published in English 1950)

Fromm, E. (2015). *The Anatomy of Human Destructiveness* (E. M. Telyatnikova, Trans.). AST. (In Russ.) (Original work published in 1973)

Garkusha, N. S., Krolevetskaya, E. N., & Avalueva, N. B. (2025). A model of personality traits in the field of man agement: An expert assessment of the content with the main focus on the effectiveness of job per formance. *Science for Education Today*, *15*(5), 139–158. (In Russ.) http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2505.07

Golovko, A. D., & Kharkova, N. V. (2020). System of methods in research. *Meridian*, *4*(38), 84–86. (In Russ.)

Guseinov, A. Sh., & Shipovskaya, V. V. (2023). Personal maturity as the basis of harmonious and authentic being under conditions of transitivity. *South-Russian Journal of Social Science*, *24*(3), 24–44. (In Russ.) https://doi.org/10.31429/26190567-24-3-24-44

Hogan, R., & Roberts, B. W. A. (2004). Socioanalytic model of maturity. *Journal of Career Assessment*, *12*(2), 207–217. https://doi.org/10.1177/1069072703255882

Ilyin, E. P. (2012). *Psikhologiya vzroslosti* [Psychology of adulthood]. Piter. (In Russ.)

Ivanova, O. V. (2023). Personal maturity of the leader in the context of the trend towards the rejuvenation of employees of the organization. *Herald of Omsk University. Series "Psychology"*, 3, 68–77. (In Russ.) https://doi.org/10.24147/2410-6364.2023.3.68-77

Kozhevnikova, O. V. (2021). On the structure of personal maturity of university students. *Bulletin of Udmurt University. Series Philosophy. Psychology. Pedagogy*, *31*(4), 428–434. (In Russ.) https://doi.org/10.35634/2412-9550-2021-31-4-428-434

Kuznetsova, D. A., & Miniyarov, V. M. (2020). Model for the development of students maturity at university. *Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches*, *9*(1A), 224–231. (In Russ.) https://doi.org/10.34670/AR.2020.45.1.026

Leontiev, A. N. (1975). *Deyatelnost. Soznanie. Lichnost* [Activity. Consciousness. Personality]. Politizdat. (In Russ.)

Leontiev, D.A. (Eds.). *Lichnostny`j potencial: Struktura i diagnostika* [Personal potential: Structure and diagnostics]. Smysl. (In Russ.)

Lisovskii, O. V., Fokin, A. A., Lisitsa, I. A., Ivanov, D. O., & Moiseeva, K. E. (2024). Assessment of the personal maturity of students of the 1 course of the medical university. *Medical Science and Education of Ural*, *25*(1), 74–78. (In Russ.) https://doi.org/10.36361/18148999_2024_25_1_74

Lyu, F. F., Ramoo, V., & Wang, Y. X. (2022). Career maturity, psychological resilience, and professional self-concept of nursing students in China: A nationwide cross-sectional study. *Journal of Professional Nursing*, 42, 58–66. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.06.003

Malieva, E. S. (2022). Personal maturity in the modern society of the 21st century. *Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches*, *11*(3A), 9–24. (In Russ.) https://doi.org/10.34670/AR.2022.72.31.001

Malieva, E. S. (2022). Specifics of the relationship of personal maturity with various constructs of personality structure. *International Research Journal*, 8(122), 1–44. (In Russ.) https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.122.104

Maslow, A. H. (2025). *Motivation and personality* (T. Gutman and N. Mukhina, Trans.). Piter. (In Russ.) (Original work published in English 1954)

Pavlova, N. S. (2023). The study of subjective and personal characteristics in line with the system-subject approach. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, *13*(4), 462–474. (In Russ.) https://doi.org/10.21638/spbu16.2023.402

Perls, F. S. (2004). *Gestalt therapy: excitement and growth in the human personality* (V. Kislyuk, A. Kornev and V. Petrenko, Trans.). Institute of General Humanitarian Research. (In Russ.) (Original work published in English 1951)

Pluzhnikova, N. N., & Cherednikova, A. Yu. (2022). System modeling of soft skills as a condition for cooperation of young people of different countries. *Pedagogical IMAGE*, *16*(2), 193–202. (In Russ.) https://doi.org/10.32343/2409-5052-2022-16-2-193-202

Rean, A. A., & Kolominsky, Ya. L. (2000). *Socialnaya pedagogicheskaya psikhologiya*. [Social educational psychology]. Piter. (In Russ.)

Rogers, C. (1970). *On becoming a person: A therapist`s view of psychotherapy*. Boston.

Rusalov, V. M. (2006). Psychological maturity: A single or multiple characteristic? *Psychological Journal*, 5, 83–91. (In Russ.)

Ryabikina, Z. I., & Fomenko, G. Yu. (2009). Subjective ontological approach: Tradition continuity. *Man. Community. Management*, 4, 26–37. (In Russ.)

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6),1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Sapogova, E. E. (2013). *Ekzistencialnaya psikhologiya vzroslosti* [Existential psychology of adulthood]. Smysl. (In Russ.)

Sergienko, E. A. (2021). *Psikhicheskoe razvitie s pozicij sistemno-subyektnogo podkhoda* [Mental development from the standpoint of the system-subjective approach]. Institute of Psychology of the RAS. (In Russ.)

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values, 103(4), 663–688. *Journal of Personality and Social Psychology.* https://doi.org/10.1037/a0029393

Sinyagin, Yu. V., & Sheburakov, I. B. (2022). Managerial maturity as an integral characteristic of a leader's personality. *Public Service*, *24*(6), 82–87. (In Russ.) https://doi.org/10.22394/2070-8378-2022-24-6-82-87

Slobodchikov, V. I., & Isaev, E. I. (2013). *Psikhologiya razvitiya cheloveka. Razvitie subyektivnoj realnosti v ontogeneze* [Developmental psychology of humans. The development of subjective reality in ontogenesis]. PSTGU. (In Russ.)

Soldatova, E. L., & Shlyapnikova, L. A. (2015). Correlation between ego-identity and maturity of personality. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, *8*(1), 29–33. (In Russ.)

Strausova, A. A. (2023) Implementation of general and specific principles of modeling in the pedagogical model for forming professional competencies of logistics managers in higher school. *Pedagogical Education*, 4(11), 90–95. (In Russ.)

Zavyalova, I. Yu., & Soldatova, E. L. (2019). Structure of personal maturity of older people participating in lifelong educational programs. *Science for Education Today*, *9*(1), 93–108. (In Russ.) https://doi.org/10.15293/2658-6762.1901.06

Znakov, V. V., & Ryabikina, Z. I. (2017). *Psikhologiya chelovecheskogo bytiya* [Psychology of human existence]. Smysl. (In Russ.)

Информация об авторах

Авалуева Наталия Борисовна, канд. пед. наук, ведущий научный сотрудник Дирекции приоритетных образовательных инициатив общеакадемического факультета Российской академии государственной службы и народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5044-7076, avalueva-nb@ranepa.ru

Кролевецкая Елена Николаевна, д-р пед. наук, доцент, заместитель декана общеакадемического факультета, ведущий научный сотрудник Российской академии государственной службы и народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1312-3638, krolevetskaya-en@ranepa.ru

Михайлова Дарья Ивановна, канд. пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Дирекции приоритетных образовательных инициатив общеакадемического факультета Российской академии государственной службы и народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8760-2383, darya.mikhaylova.bel@gmail.com

Карташева Наталья Сергеевна, аспирант, руководитель направления Дирекции приоритетных образовательных инициатив общеакадемического факультета Российской академии государственной службы и народного хозяйства при Президенте Российской Федерации, ORCID: https://orcid.org/0009-0003-5756-2725, kartasheva-ns@ranepa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Nataliya B. Avalueva, Cand. Sci. (Pedagogy), Leading Researcher at the Directorate of Priority Educational Initiatives of the General Academic Faculty, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5044-7076, avalueva-nb@ranepa.ru

Elena N. Krolevetskaya, Dr. Sci. (Pedagogy), Docent, Deputy Dean of the General Academic Faculty, Leading Researcher at the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1312-3638, krolevetskaya-en@ranepa.ru

Darya I. Mikhaylova, Cand. Sci. (Pedagogy), Docent, Leading Researcher at the Directorate of Priority Educational Initiatives of the General Academic Faculty, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8760-2383, darya.mikhaylova.bel@gmail.com

Natalia S. Kartasheva, Graduate Student, Head of Department of the Directorate of Priority Educational Initiatives of the General Academic Faculty, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: https://orcid.org/0009-0003-5756-2725, kartasheva-ns@ranepa.ru

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.