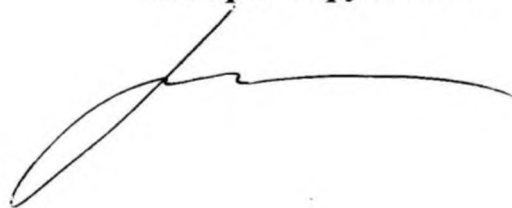


На правах рукописи



ВЫЗУЛИНА КСЕНИЯ СЕРГЕЕВНА

**ЛИЧНОСТНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СОЦИАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ КАДРОВЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НА РАЗНЫХ
ЭТАПАХ ЖИЗНЕННОГО ПУТИ**

**Специальность: 19.00.01 – Общая психология,
психология личности и история психологии**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук**

**Краснодар
2017**

Работа выполнена на кафедре управления персоналом
и организационной психологии
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

**Научный
руководитель:**

Ясько Бэла Аслановна,
доктор психологических наук, профессор кафедры
управления персоналом и организационной психоло-
гии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный универ-
ситет»

**Официальные
оппоненты:**

Глушко Алексей Николаевич,
доктор психологических наук, профессор, начальник
лаборатории научно-исследовательского отдела науч-
но-практического центра ФГКВУ ВО "Военная
академия Генерального штаба Вооруженных Сил
Российской Федерации"

Мальчинский Федор Валентинович,
кандидат психологических наук, начальник научно-
исследовательского отдела (профессионального
психологического отбора и психологического
сопровождения обучения летного состава)
Краснодарского высшего военного авиационного
училища летчиков имени Героя Советского Союза
А.К. Серова

**Ведущая
организация:**

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Казанский (Приволжский) федеральный
университет»

Защита состоится 24 марта 2017 года в 12.00 часов на заседании дис-
сертационного совета Д 212.101.06 в ФГБОУ ВО «Кубанский государствен-
ный университет» по адресу: 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Кубанского
государственного университета и на официальном сайте вуза: URL:
<http://docspace.kubsu.ru/docspace/handle/1/964>.

Автореферат разослан « ____ » января 2017 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



С.А. Деева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Происходящие в современном мире социально-экономические процессы имеют одними из существенных следствий дезорганизацию пространств жизнедеятельности личности и усиление рисков развития состояний дезадаптации. Изучению особенностей адаптации человека к окружающему миру посвящены многие исследования как зарубежных, так и отечественных авторов (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, Ф.Б. Березин, В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова, Л.Г. Дикая, В.И. Медведев, А.А. Началджан, В.А. Петровский, А.О. Прохоров, Н.С. Пряжников, А.А. Реан, З.И. Рябикина и др.). Социальная адаптация рассматривается как процесс приобретения личностью определенного социально-психологического статуса, овладение теми или иными социально-психологическими ролевыми функциями (А.В. Петровский). Установлено, что для социально адаптированной личности характерны развитые психологические ресурсы устойчивости (А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.А. Петровский, А.О. Прохоров, А.Б. Рогозян и др.); высокая продуктивность выполняемой деятельности (О.Г. Носкова, Б.А. Ясько); удовлетворенность жизнью (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Н.Е. Яблонски и др.). Показано, что процесс адаптации обуславливается специфическими образованиями в виде адаптационного потенциала (А.Г. Маклаков), адаптационных ресурсов, в том числе ресурсов регуляции различных форм активности человека, обеспечивающих высокий уровень достижений субъекта (В.А. Бодров), способность и готовность к самореализации, самодетерминации и саморазвитию (Н.Е. Водопьянова).

Категория ресурсов включена в понятие личностного и человеческого потенциала (Д.А. Леонтьев, В.И. Моросанова и др.). Личностный потенциал рассматривается сегодня как интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, личностной зрелости, обуславливающих формирование у субъекта способности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности, сохраняя стабильность смысловых ориентаций на фоне изменяющихся внешних условий и усиливающегося их давления (Д.А. Леонтьев). При этом критерии устойчивости базисных убеждений, определяющих мотивационно-ценностное ядро личности, являются ключевыми в совокупности параметров, определяющих личностный потенциал (Д.А. Леонтьев, А.Г. Маклаков).

Социальная стабильность общества, позитивная поступательность происходящих в нем процессов в значительной степени обеспечиваются уровнем развития вооруженных сил страны. В психологическом аспекте актуальность приобретает поиск оптимального баланса объективных условий и личностных ресурсов, при которых военнослужащий будет максимально

адаптирован к выполняемой деятельности. Анализ условий и факторов, влияющих на уровень адаптации военнослужащего, позволил в ряде исследований выделить психологические предикторы, обеспечивающие профессиональную и личностную устойчивость, нравственную зрелость, детерминанты формирования субъектности (Э.А. Бабаян, А.Н. Глушко, А.М. Столяренко). Изучая феноменологические аспекты личности военнослужащего, участника локальных военных конфликтов, авторы выделяют следующие аспекты: психологические особенности последствий пережитого травматического стресса, влияние экстремальных условий военной деятельности на активность личности, а также определяют принципы и методы психологической подготовки молодого бойца к военной службе (Э.А. Бабаян, А.Н. Глушко, Ю.М. Захаров, В.В. Знаков, Р.В. Кадыров, А.Г. Маклаков, А.М. Столяренко и др.). Вместе с тем приходится констатировать, что на сегодняшний день недостаточно исследований, раскрывающих в полной мере факторы, обуславливающие социально-психологическую адаптацию кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути (курсанты, младшие офицеры, офицеры старших чинов, офицеры запаса). В частности, запрос психологической практики в системе Вооруженных сил РФ включает необходимость обоснованного выделения психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего, определения роли, которую выполняют в этом процессе мотивационно-ценностные образования, конструирующие его личностный потенциал.

Сказанным в целом обуславливается актуальность исследования личностно-психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути.

Объект исследования – процесс социальной адаптации личности кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути.

Предмет исследования – личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути.

Цель исследования – выявить личностно-психологические ресурсы, обуславливающие социальную адаптацию кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути.

Гипотезы исследования:

1) личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадрового военнослужащего могут быть представлены в виде модели, отражающей инвариантное и специфическое для разных этапов жизненного пути их сочетание при ведущей ресурсной роли мотивационно-ценностных образований;

2) сниженная социальная адаптация кадрового военнослужащего связана с переживанием личностной невостребованности, которая может быть

вызвана дефицитом личностно-психологических ресурсов в молодые годы и их истощением – в зрелые;

3) личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадрового военнослужащего могут иметь типологические сочетания по признаку уровня ее выраженности (высокий, средний, сниженный).

Задачи исследования.

Теоретические задачи:

1) провести анализ сложившихся в современной психологии подходов к исследованию социальной адаптации личности и психологических ресурсов ее достижения;

2) на основе проведенного анализа сформулировать теоретическую основу и методологическую схему экспериментального исследования;

3) теоретически обосновать результаты эмпирического исследования, определить их научную новизну и практическую значимость для психологии личности.

Организационные задачи:

1) сформировать эмпирическую базу и совокупную выборку, обеспечивающую достоверность полученных результатов исследования; определить содержание, организационные формы и условия реализации эмпирических задач;

2) определить совокупность методических средств и пакет психодиагностических методик, адекватных теоретико-методологическим основам исследования, его цели, гипотезам, объекту и предмету.

На проверку гипотез направлена совокупность эмпирических задач:

1) исследовать уровни социальной адаптации кадровых военнослужащих и их содержательное проявление на разных этапах жизненного пути;

2) определить совокупность и специфику мотивационно-ценностных образований, свойственных кадровому военнослужащему на разных этапах жизненного пути;

3) проанализировать особенности личностного профиля кадровых военнослужащих на разных этапах жизненного пути и установить взаимосвязь его основных компонентов с уровнями социальной адаптации, мотивационно-ценностными образованиями;

4) с применением методов математико-статистического анализа разработать ресурсную модель социальной адаптации кадрового военнослужащего, определить ее специфические компоненты на этапах жизненного пути, обуславливающие разные уровни социальной адаптации;

5) выявить типологические сочетания личностно-психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего по признаку уровня ее выраженности (высокий, средний, сниженный).

Теоретические и методологические основы исследования. Теорети-

ческую основу исследования составили отдельные положения теории деятельности (А.Н. Леонтьев); концепций субъектного (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.); субъектно-деятельностного (Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Б.А. Ясько и др.); субъектно-бытийного (В.В. Знаков, З.И. Рябикина, Г.Ю. Фоменко и др.) подходов в психологии личности; личностного потенциала (Д.А. Леонтьев); субъектно-ресурсной концепции адаптации (Н.Е. Водопьянова); теорий направленности, мотивации, ценностно-смысловых образований как психологического «ядра» личности (С.Л. Рубинштейн, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, В. Франкл и др.).

Методологической основой исследования послужили общепсихологические принципы единства и взаимосвязи явлений материального и духовного мира, взаимозависимости человека, деятельности, общества; принципы активности, развития, детерминизма, рассматриваемого как зависимость психических явлений от порождающих их факторов.

Методы исследования. В эмпирическом исследовании применен комплекс методов, состоящий из четырех групп диагностических методик и процедур анализа данных.

1. Показатели социальной адаптации личности анализировались по результатам опроса и обследований с применением методик: «Оценка уровня социально-психологической адаптации» (К. Роджерс, Р. Даймонд); «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин); «Профессиональная востребованность личности» (Е.В. Харитоновна, Б.А. Ясько); «Вы сами», «Ваша профессиональная деятельность» (М. Вудкок, Д. Френсис).

2. Мотивационно-ценностное «ядро» личности кадрового военнослужащего анализировалось с применением тестов: «Смысло-жизненные ориентации» (Д.А. Леонтьев); «Ценностные ориентации» (М. Рокич); опросника для диагностики системы профессиональных ценностей сотрудников организации (Ш. Ричи, П. Мартин); методики «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана); бланочного теста диагностики статусов профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер).

3. Личностный профиль кадрового военнослужащего исследован с применением 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла.

4. Примененные методы многомерной статистической обработки результатов включали: подсчет данных описательной статистики; параметрические критерии Стьюдента (для независимых выборок) и линейной корреляции Пирсона; множественный регрессионный и кластерный анализ (А.Д. Наследов). Кроме того, использован статистический пакет «SPSS-20».

Базой эмпирического исследования по согласованию с руководством учреждения определено Краснодарское высшее военное училище имени генерала армии С.М. Штеменко. Выборку по добровольному согласию соста-

вили три группы кадровых военнослужащих: курсанты (56 чел.; средний возраст $21,5 \pm 0,76$ лет), молодые офицеры (48 чел.; средний возраст $27,6 \pm 3,76$ лет), старшие офицеры (41 чел.; средний возраст $51,9 \pm 10,51$ лет). Совокупная выборка исследования включала 145 испытуемых мужского пола.

Этапы исследования. Исследование проводилось с 2013 г. в несколько этапов. На первом этапе (2013 г.) решались организационные задачи, и определялось проблемное поле исследования. На втором этапе (2014 г.) основное внимание было направлено на изучение разработанности проблемы социальной адаптации личности в современной психологии и на получение психодиагностических данных. В результате была определена теоретико-методологическая основа исследования и началось обобщение психодиагностического материала. На третьем этапе (2015 г.) апробировались результаты исследования, интерпретировались эмпирические данные, проверялись гипотезы. Четвертый, заключительный этап (2015 г.) состоял в завершении экспериментальной работы и процесса апробации, подведении итогов, определении степени обоснованности выдвинутых гипотез и решения поставленных задач. Определялись новизна и практическая значимость полученных в ходе исследования результатов, формулировались положения, выносимые на защиту.

Надежность и достоверность результатов обеспечивались непротиворечивостью и теоретической обоснованностью методологических положений; выбором психодиагностических методик, соответствующих предмету и задачам исследования; применением методов математико-статистического анализа эмпирического материала; адекватностью эмпирической выборки. Полученные результаты согласуются с данными других исследований по отдельным аспектам анализируемой проблемы.

Новизна результатов проведенного исследования.

1. Разработана модель личностно-психологических ресурсов, обеспечивающих достижение социальной адаптации кадрового военнослужащего. Модель раскрывает сочетание двух видов ресурсов: инвариантных (ресурсы, характерные для личности кадрового военнослужащего независимо от переживаемого жизненного этапа) и специфических (ресурсы, характерные для личности военнослужащего на разных этапах жизненного пути). Установлено, что в совокупности инвариантных ресурсов ведущую роль играют мотивационно-ценностные образования в виде внутренней и внешней положительной мотивации; способности влиять на ход собственной жизни (развитый локус контроля – Я); ценностей самостоятельности, независимости, позитивного мироощущения.

2. Впервые выделены специфические личностно-психологические ресурсы, обуславливающие достижение социальной адаптации кадровым во-

еннослужащим на разных жизненных этапах. Показано, что специфические компоненты ресурсной модели социальной адаптации кадрового военнослужащего включают:

- для курсантов военного вуза – ценности физического и психического здоровья, наличия хороших и верных друзей; потребность в структурированности и регламентации выполняемой работы; нервно-психическую устойчивость;

- для молодых офицеров – ценности интересной работы, познания, возможности расширения своего образования, материально обеспеченной жизни; потребность в разнообразии и переменах; профессиональную гиперидентичность, а также собранность как личностную черту;

- для старших офицеров – развитую потребность в росте и развитии как личности; ценность наличия в жизни верных друзей и интересной работы; личностную значимость быть успешным и нужным для близкого окружения.

3. Впервые выделены типы личностно-психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего по признаку уровня ее выраженности. Первые два типа ресурсов раскрывают сочетание личностно-психологических качеств, маркирующих ресурсы, обеспечивающие высокий и средний уровни социальной адаптации (*ресурсы востребованной личности молодого военнослужащего; ценностно-ориентированные ресурсы*). Третий тип позволяет определить малоконструктивные ресурсы личности с пониженным уровнем социальной адаптации, переживающей личностную невостребованность, характеризующуюся ограниченным личностным адаптационным потенциалом.

4. Определено сочетание личностно-психологических ресурсов каждого типа. *Ресурсы востребованной личности молодого военнослужащего* обуславливают достижение высокого уровня социальной адаптации и включают:

- развитый личностный адаптационный потенциал;
- преобладание внутренней мотивации;
- потребности в росте и развитии как личности, в востребованности и интересной работе, четком структурировании рабочей деятельности, завоевании признания, формировании навыков решения сложных профессиональных задач, материальном вознаграждении;

- высокую осмысленность жизни;
- осознание профессиональной востребованности и профессиональную гиперидентичность;

- личностные ценности счастливой семейной жизни, здоровья, наличия хороших друзей, свободы и уверенности в себе;

– сообразительность, эмоциональную стабильность, подчиненность, жесткость, конформность как личностные качества.

Ценностно-ориентированные ресурсы обуславливают достижение среднего уровня социальной адаптации и включают:

– высокий личностный адаптационный потенциал;
– побудительную силу внутренней и внешней положительной мотивации;

– высокий уровень осмысленности жизни;
– ценности счастливой семейной жизни, здоровья, уверенности в себе, наличия хороших и верных друзей, любви и материально обеспеченной жизни;

– сочетание профессиональной гиперидентичности и профессиональных потребностей (в материальном вознаграждении, интересной работе, в структурированности работы, самосовершенствовании, признании со стороны близкого окружения и коллег), средний уровень осознания профессиональной востребованности;

– сообразительность, эмоциональную стабильность, подчиненность, жесткость, конформность как личностные качества.

5. Установлено, что тип *малоконструктивные ресурсы личности с ограниченным личностным потенциалом* имеет два подтипа, различающихся составом и степенью зрелости ресурсов: дефицитом или истощением.

Дефицит личностно-психологических ресурсов отмечается в периоды молодости (курсанты) и определяется:

– ослабленным личностным адаптационным потенциалом;
– тревогой ожидания возможной негативной оценки со стороны других;

– склонностью к низкой оценке своей профессиональной деятельности;

– выраженной потребностью в ощущении востребованности и в интересной работе;

– уступчивостью и поглощенностью своим внутренним миром, прямолинейностью, подозрительностью, консервативностью, повышенным конформизмом как личностными чертами.

Истощение ресурсов отмечено в периоды зрелости кадрового военнослужащего (старшие офицеры). Оно маркируется:

– ослабленным личностным адаптационным потенциалом;
– неудовлетворенностью профессиональной самореализации;
– переживанием профессиональной невостребованности;
– негативным отношением к себе как к профессионалу и к результатам своей профессиональной деятельности;

- сомнениями относительно своей профессиональной компетентности;
- ригидностью мышления, эмоциональной неустойчивостью, уступчивостью, чувствительностью, подозрительностью, прямолинейностью, тревожностью, нонконформизмом, перфекционизмом в форме высокого самоконтроля поведения как личностными чертами.

Теоретическая значимость работы. Установленные личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути развивают субъектно-ресурсную концепцию социальной адаптации, концепцию личностного потенциала как интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, субъектно-деятельностную концепцию личности. В исследовании получили развитие современные теоретико-методологические концепции: личности как субъекта жизнедеятельности; психологического моделирования личности; мотивационно-ценностных образований как психологического «ядра» личности.

Практическая значимость и внедрение результатов исследования. Разработанная психологическая ресурсная модель социальной адаптации кадровых военнослужащих применима в психологическом сопровождении личности на разных этапах жизненного пути для оптимизации процесса их социальной адаптации. Выделенные личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадрового военнослужащего и определение роли, которую выполняют в этом процессе мотивационно-ценностные образования, служат ориентиром в психологической работе с военнослужащими, что подтверждается справкой о внедрении результатов исследования в практику Краснодарского высшего военного училища имени генерала армии С.М. Штеменко.

Сформированный пакет психодиагностических методик может быть рекомендован для применения в консультационно-развивающей работе на разных этапах профессионального и жизненного пути кадрового военнослужащего (курсанты, младшие офицеры, офицеры старших чинов, офицеры запаса).

Положения, выносимые на защиту.

1. Модель личностно-психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего маркирует инвариантное и специфическое их сочетание для разных этапов жизненного пути. В достижении социальной адаптации кадрового военнослужащего инвариантную роль, независимо от переживаемого жизненного этапа, выполняют мотивационно-ценностные образования в виде: внутренней и внешней положительной мотивации; способности влиять на ход собственной жизни (развитый локус контроля – Я); ценностей самостоятельности, независимости, позитивного мироощущения.

2. На разных этапах жизненного пути кадрового военнослужащего

структура личностно-психологических ресурсов достижения социальной адаптации имеет определенную специфику. Для курсантов военного вуза ресурсами достижения средне-высокого уровня адаптации выступают: ценности физического и психического здоровья, наличие хороших и верных друзей; потребность в структурированности и регламентации выполняемой работы; нервно-психическая устойчивость. Для молодых офицеров специфическими ресурсами являются: ценности интересной работы, познания, возможности повышения уровня своего образования, материально обеспеченной жизни; потребность в разнообразии и переменах; профессиональная гиперидентичность, а также собранность как личностная черта. У старших офицеров ресурсами достижения средне-высокого уровня адаптации служат: развитая потребность в росте и развитии как личности; ценность наличия в жизни верных друзей и интересной работы; личностная значимость быть успешным и нужным для близкого окружения.

3. Выделены три основных типа личностно-психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего по признаку уровня ее выраженности: *ресурсы востребованной личности молодого военнослужащего* – тип ресурсов, позволяющих достигнуть повышенной социальной адаптации; *ценностно-ориентированные ресурсы* – тип ресурсов, позволяющих достигнуть среднего уровня социальной адаптации; *малоконструктивные ресурсы, личности с ограниченным личностным адаптационным потенциалом* – тип ресурсов личности с пониженным уровнем социальной адаптации.

Сниженная социальная адаптация кадрового военнослужащего связана с переживанием личностной невостребованности. Это переживание обусловливается дефицитом личностно-психологических ресурсов в периоды молодости (курсанты) и их истощением в зрелые годы жизни кадрового военнослужащего (старшие офицеры). Для курсантов дефицит ресурсов определяется: ослабленным личностным адаптационным потенциалом; тревогой ожидания возможной негативной оценки со стороны других; склонностью к низкой оценке своей профессиональной деятельности; выраженной потребностью в ощущении востребованности и в интересной работе; уступчивостью и поглощенностью своим внутренним миром, прямолинейностью, подозрительностью, консервативностью, повышенным конформизмом как личностными чертами.

4. Для старших офицеров, завершающих жизненный этап кадровой воинской службы, истощение психологических ресурсов маркируется сочетанием ослабленного личностного адаптационного потенциала; неудовлетворенностью профессиональной самореализации; переживанием профессиональной невостребованности; негативного отношения к себе как к профессионалу и к результатам своей профессиональной деятельности; сомнения

относительно своей профессиональной компетентности, а также сочетанием таких личностных черт, как ригидность мышления, эмоциональная неустойчивость, уступчивость, чувствительность, подозрительность, прямолинейность, тревожность, нонконформизм, перфекционизм в форме высокого самоконтроля поведения.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты теоретических и эмпирических исследований по теме диссертации неоднократно обсуждались на заседаниях кафедры управления персоналом и организационной психологии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», на методологическом семинаре, а также на региональных, всероссийских и международных конференциях: «Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2015 г.); «Психология и педагогика в современном мире: вызовы и решения» (Москва, 2015 г.); «Человек. Сообщество. Управление: взгляд молодых исследователей» (Краснодар, 2016 г.); «Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности» (Сочи, 2016 г.).

Всего по теме диссертации опубликовано 9 работ, 3 из которых в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы, содержащего 235 источников, 4 приложений. Объем основного текста составляет 190 страниц. Эмпирические данные проанализированы в 71 таблице и 31 рисунке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обоснована сущность исследуемой проблемы и ее актуальность, сформулированы цель, объект, предмет и гипотезы исследования, определены его задачи, указаны научная новизна и теоретическая значимость, изложены положения, выносимые на защиту.

В *первой главе «Личность в процессе адаптации: основные подходы и концепции»* рассмотрены основные концепции адаптации человека к окружающему миру (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, Ф.Б. Березин, В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова, Л.Г. Дикая, В.И. Медведь, А.А. Началджан, В.А. Петровский, А.О. Прохоров, Н.С. Пряжников, А.А. Реан, З.И. Рябикина и др.). Установлено, что для социально адаптированной личности характерны развитые психологические ресурсы устойчивости (А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.А. Петровский, А.О. Прохоров, А.Б. Рогозян и др.), высокая продуктивность выполняемой деятельности (О.Г. Носкова, Б.А. Ясько), удовлетворенность жизнью (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Н.Е. Яблонски и др.).

В целях определения теоретико-методологических основ исследования были рассмотрены сложившиеся в научной литературе подходы к трактовке

личностно-психологических ресурсов и их роли в социальной адаптации личности.

Анализ более чем 200 источников позволяет констатировать следующее. Несмотря на открытия в области психологии адаптации, на сегодняшний день недостаточно исследований, раскрывающих в полной мере факторы, определяющие социально-психологическую адаптацию кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути (курсанты, младшие офицеры, офицеры старших чинов, офицеры запаса). В частности, запрос психологической практики в системе Вооруженных сил РФ включает необходимость обоснованного выделения психологических ресурсов социальной адаптации кадрового военнослужащего, определения роли, которую выполняют в этом процессе мотивационно-ценностные образования, формирующие его личностный потенциал.

В целом проведенный анализ сложившихся в современной психологии подходов к исследованию личностно-психологических, мотивационно-ценностных ресурсов социальной адаптации обнаружил высокую эвристичность субъектно-ресурсной концепции социальной адаптации, концепции личностного потенциала, субъектно-деятельностной концепции личности.

Во *второй главе «Программа эмпирического исследования»* обоснованы концепция исследования, цель, задачи, гипотезы исследования, содержательно охарактеризованы примененные методы, эмпирическая база и выборка.

Третья глава «Личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадровых военнослужащих на разных этапах жизненного пути» включает три параграфа.

В § 3.1 рассмотрена социальная адаптация кадровых военнослужащих на разных этапах жизненного пути. Обследование показало, что в целом показатель адаптации кадровых военнослужащих находится в диапазоне значений, соответствующих среднему уровню ($M = 15,0 \pm 10,47$). В общегрупповых значениях у молодых офицеров (подгруппа n_2) уровень социальной адаптации находится в диапазоне выше среднего ($M = 19,4 \pm 10,26$), у курсантов (подгруппа n_1) средний уровень адаптации ($M = 16,3 \pm 10,06$). Низкий уровень социально-психологической адаптации имеют старшие офицеры – подгруппа n_3 ($M = 9,2 \pm 8,85$).

Для проверки второй гипотезы совокупная выборка была разделена на три группы по выраженности уровней социальной адаптации. Самая многочисленная подгруппа имеет низкий уровень адаптации, в нее входит 61 чел. Группы со средним и высоким показателем адаптации имеют равное количество испытуемых – по 42 чел.

Установлено, что общий уровень личностного адаптационного потенциала кадровых военнослужащих средний ($M = 32,7 \pm 16,91$), что свидетель-

ствуется о достаточно быстром приспособлении к новым условиям деятельности и своевременной выработке стратегии своего поведения. Высокий уровень потенциала выражен у курсантов ($M = 28,0 \pm 12,03$) и молодых офицеров ($M = 23,9 \pm 9,82$), средний уровень – у старших офицеров ($M = 49,6 \pm 17,31$).

Корреляционный анализ показал, что общий уровень социально-психологической адаптации достоверно взаимосвязан с адаптационным потенциалом как в целом по выборке, так и в подгруппах курсантов и зрелых офицеров ($p < 0,05$).

Далее была установлена специфика самооценки востребованности кадровыми военнослужащими. Общий уровень профессиональной востребованности офицеров и курсантов высокий (курсанты: $M = 168,5 \pm 15,02$; молодые офицеры: $M = 167,4 \pm 16,33$; старшие офицеры: $M = 161,6 \pm 13,86$). Военнослужащие считают себя профессионально востребованными, высоко оценивают результаты и перспективы своей профессиональной деятельности, гордятся профессией и ожидают положительного отношения к себе от окружающих.

При анализе уровней выраженности факторов профессиональной востребованности в группах с разным уровнем социальной адаптации было выявлено, что неадаптированные военнослужащие, по сравнению с адаптированными, имеют средний уровень показателей профессиональной востребованности. В остальных двух группах, высокой и средней адаптации, полученные показатели соответствуют высокому уровню. Кадровые военнослужащие, которые легче и быстрее приспособляются к изменениям во внешней среде, чувствуют себя гораздо более востребованными в своей профессиональной деятельности, чем военнослужащие с низким уровнем адаптации.

Социально-психологическая адаптация и личностно-адаптационный потенциал достоверно взаимосвязаны с факторами профессиональной востребованности военнослужащих ($p < 0,05$). Низкий уровень социальной адаптации неблагоприятно сказывается на самооценке военнослужащих. Высокий уровень, наоборот, оказывает положительный эффект на профессиональную востребованность офицеров и курсантов.

С целью анализа структуры психологических компетенций были опрошены 48 молодых офицеров, осуществляющих руководство учебными группами курсантов военного вуза. В процессе исследования выявлено, что офицеры считают себя компетентными в ведении групповой работы ($M = 8,15$), умении обучать ($M = 7,27$), оказывать влияние на окружающих ($M = 7,19$). Они имеют выраженные личные ценности ($M = 7,19$). В то же время офицеры считают себя недостаточно компетентными в способности управлять собой ($M = 4,96$), в творческом подходе и наличии четких целей

($M = 5,27$ и $5,08$ соответственно) (рис. 1). Таким образом, анализ управленческих компетенций офицеров-руководителей показал необходимое развитие всех компетенций, в частности умений формировать личные цели и ценности.

В § 3.2 рассмотрена система мотивационно-ценностной сферы личности кадрового военнослужащего. Ведущей ценностью является потребность в ощущении востребованности и в интересной работе как в целом по группе военнослужащих ($M = 39,0 \pm 11,31$), так и отдельно в подвыборках. Значимыми для военнослужащих являются потребности в четком структурировании работы ($Ст M = 37,9 \pm 16,74$), в стремлении совершенствоваться, расти

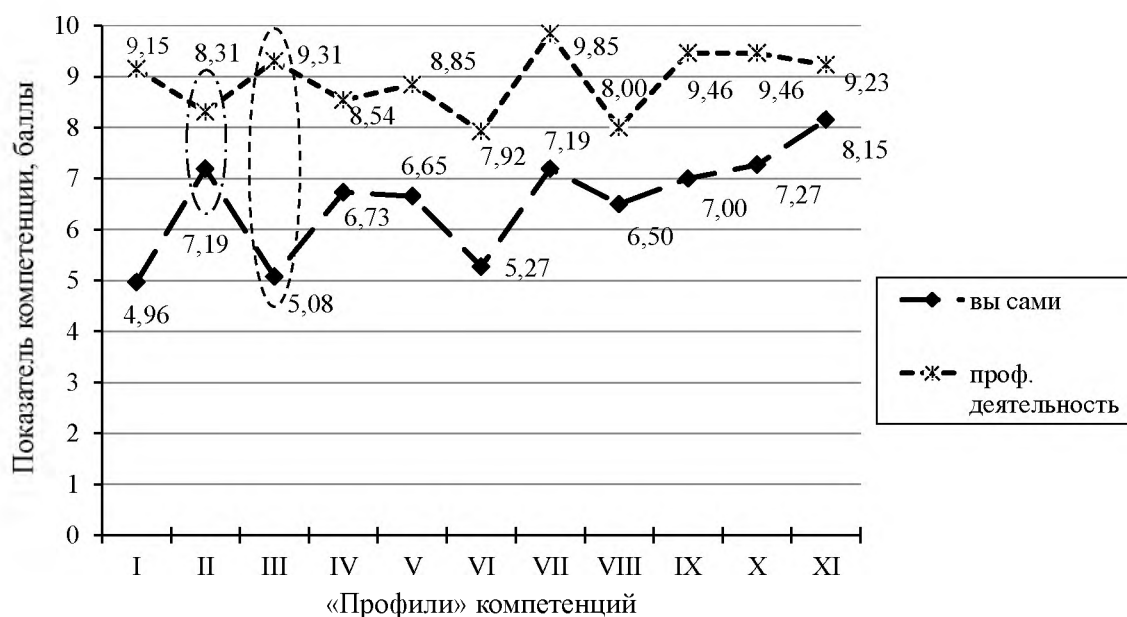


Рис. 1. «Профили» базовых компетенций офицеров-руководителей:

I – способность управлять собой; *II* – четкие личные ценности; *III* – четкие личные цели; *IV* – продолжающееся саморазвитие; *V* – хорошие навыки решения проблемы; *VI* – творческий подход; *VII* – умение влиять на окружающих; *VIII* – понимание особенностей управленческого труда; *IX* – способность руководить; *X* – умение обучать; *XI* – умение наладить групповую работу

и развиваться как личность ($Сс M = 37,8 \pm 11,51$), в завоевании признания со стороны других людей ($Пр M = 34,6 \pm 10,54$) и потребность следовать поставленным целям, намечать и завоевывать сложные, многообещающие рубежи ($СД M = 33,7 \pm 11,00$).

Выявлены различия по подгруппам. Для курсантов очень важно совершенствоваться и расти как личность, иметь четкий план работы и ставить перед собой сложные задачи. Для молодых офицеров, по сравнению с остальными опрашиваемыми, приоритетом стала потребность в высокой заработной плате. Старшие офицеры нуждаются в признании со стороны близкого окружения.

Корреляционный анализ соотношения системы профессиональных ценностей и образов самооценки профессиональной востребованности по выборке испытуемых на высокодостоверном уровне показал наличие сочетания взаимосвязей положительной и отрицательной направленности как в целом по выборке, так и в группе молодых офицеров ($p < 0,05$).

Исследование мотивации показало, что у военнослужащих преобладает внутренняя мотивация ($M = 4,40 \pm 0,76$). Во всех трех подгруппах главенствуют три типа мотиватора: удовлетворение от хорошо выполненной работы; общественная полезность труда и стремление к карьерному продвижению по работе. Их средний показатель значительно выше, чем у остальных мотиваторов. Таким образом, для большинства военнослужащих важно в первую очередь получение удовлетворения от процесса труда и его результата.

Корреляционный анализ свидетельствует о наличии устойчивых взаимосвязей ($p < 0,05$) внутренних, внешне положительных и отрицательных мотивов, с одной стороны, и совокупности профессиональных потребностей и шкал профессиональной востребованности – с другой, как в целом по выборке, так и в подгруппах.

Исследование ценностной сферы показало, что первые пять мест у военнослужащих заняли такие ценности, как счастливая семейная жизнь ($M = 15,0 \pm 2,60$), здоровье ($M = 14,6 \pm 2,5$), уверенность в себе ($M = 12,7 \pm 3,18$), наличие хороших и верных друзей ($M = 12,5 \pm 3,27$), материально обеспеченная жизнь ($M = 10,2 \pm 3,20$).

«Профили» ценностных ориентаций подгрупп военнослужащих отличаются друг от друга. Сравнение среднегрупповых показателей позволило выявить следующее. Ценность свободы как независимости в поступках более значима для курсантов, чем для молодых офицеров. Курсанты-выпускники в силу своего возраста занимаются устройством своей личной жизни и саморазвитием, для них важна независимость в поступках. Молодых офицеров на данном этапе жизненного пути больше интересует любовь. Для старших офицеров очень важно иметь интересную работу, а также чувствовать себя значимыми и успешными среди своего окружения.

Установлены устойчивые взаимосвязи ($p < 0,05$) между ценностными ориентациями и социально-психологической адаптацией, личностным адаптационным потенциалом, профессиональными потребностями, системой профессиональных мотивов, факторами профессиональной востребованности как в целом по выборке, так и в подгруппах. Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы: обнаруженное сходство в ценностях у категорий кадровых военнослужащих определено спецификой военно-профессиональной деятельности, средой общения, а также ценностями, свойственными военной действительности; различия в системе ценностей у

респондентов объясняются возрастом, жизненным опытом, качеством жизни.

Анализ смысложизненных ориентаций кадровых военнослужащих показал, что общий уровень осмысленности жизни (ОЖ) военнослужащих высокий ($M = 123,3 \pm 14,90$). Результаты по шкале «Цели» свидетельствуют о наличии у респондентов сформулированных жизненных планов ($M = 38,5 \pm 4,78$). Оценка испытуемыми ценности процесса жизни и ее результативности показывает, что военнослужащие удовлетворены процессом жизни, считают себя эмоционально вовлеченными и жизнь оценивают как эмоционально насыщенную (по шкале «Процесс» $M = 36,4 \pm 4,50$). Результативность жизни они также воспринимают высоко (по шкале «Результат» $M = 31,0 \pm 4,27$). Высокие баллы по шкалам «Я – хозяин своей жизни» ($M = 25,5 \pm 3,07$) и «Локус контроля – жизнь» ($M = 37,1 \pm 5,33$) дают представление о курсантах и офицерах как о сильных личностях, которые обладают свободой выбора и возможностями построить свою жизнь в соответствии с собственным пониманием ее смысла. Респонденты убеждены, что им дано контролировать свои действия, принимать решения и воплощать их в жизнь.

Среднегрупповые показатели военнослужащих зрелого возраста существенно различаются от показателей курсантов и молодых офицеров. Курсанты-выпускники и молодые офицеры более активно вовлечены в повседневную жизнь, имеют активную позицию по отношению к своему будущему, выстраивая профессиональную деятельность в соответствии со своими целями и ценностями (табл. 1).

Таблица 1

Значения *t*-критерия в сравнительных данных по тесту Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации» в подвыборках кадровых военнослужащих

Шкалы СЖО	$n_1 \leftrightarrow n_2$	$n_2 \leftrightarrow n_3$	$n_1 \leftrightarrow n_3$
Цель в жизни	–	3,92**	2,41*
Процесс жизни	–	4,84**	3,30**
Результативность жизни	–	4,49**	2,43*
Локус контроля – Я (Я – хозяин жизни)	–	6,12**	5,87**
Локус контроля – жизнь	–	3,99**	2,36*
Общий показатель осмысленности жизни (ОЖ)	–	4,96**	3,42**

Примечание: * $p < 0,05$ при $t = 2,41; 2,43; 2,36$.

** $p < 0,001$ при $t = 3,92; 4,84; 4,49; 6,12; 3,99; 4,96; 3,30; 5,87; 3,42$.

Имеются устойчивые ярко выраженные взаимосвязи между смысложизненными ценностями, с одной стороны, и социально-психологической адаптацией, личностным адаптационным потенциалом, факторами профессиональной востребованности и ценностными ориентациями – с другой, как в целом по выборке, так и в подгруппах (рис. 2).

Анализ результатов психодиагностики, направленной на выявление пре-

обладающих статусов (типов) профессиональной идентичности в среде военнослужащих, показал, что для них наиболее характерен статус гиперидентичности как в целом (92 чел., или 63,4 %), так и в подгруппах. Для подгруппы курсантов, по сравнению с остальными военнослужащими, достоверно более свойствен статус достигнутой идентичности ($p \leq 0,06$ при $\phi^* = 1,52$). Статус кризисной идентичности достоверно выражен у старших офицеров ($p \leq 0,07$ при $\phi^* = 1,48$).

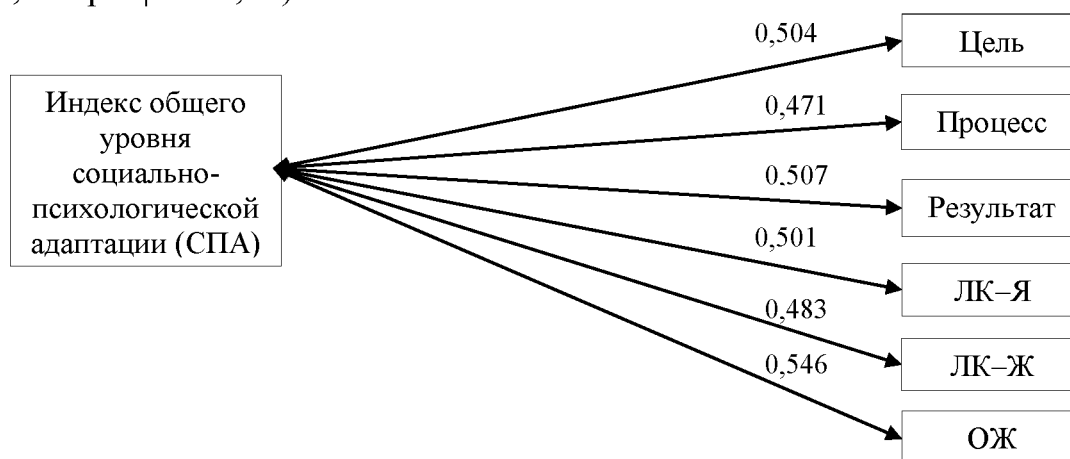


Рис. 2. Корреляционные плеяды взаимосвязей (r) компонентов смысложизненных ориентаций (СЖО) и индекса общего уровня социально-психологической адаптации кадровых военнослужащих (СПА)*: * – $p < 0,01$; ЛК – Я – локус контроля Я – хозяин жизни; ЛК – Ж – локус контроля жизнь; ОЖ – общий показатель осмысленности жизни

Высокая выраженность статуса гиперидентичности может свидетельствовать о преданности делу и направленности на служение в профессиональной самореализации.

В § 3.3 рассмотрены личностные особенности кадровых военнослужащих, детерминирующие достижение разных уровней социальной адаптации кадровых военнослужащих. Используя 16-факторный опросник Р. Кеттелла – PF 16, мы установили, что военнослужащие общительны (фактор A $M = 8,3 \pm 2,06$), для них характерны склонность к риску и способность выдерживать эмоциональные нагрузки (фактор H $M = 7,6 \pm 2,29$). Военнослужащие зависимы от мнения и требований группы (фактор Q_2 $M = 5,7 \pm 2,44$). У них развиты чувство долга, ответственность и приверженность к общепринятым правилам и нормам морали (фактор G $M = 8,0 \pm 1,91$). Отличительными качествами военнослужащих являются эмоциональная устойчивость (фактор C $M = 8,3 \pm 2,11$), уверенность в себе и в своих силах (фактор O $M = 6,0 \pm 2,58$), высокий уровень самоконтроля (фактор Q_3 $M = 7,8 \pm 2,01$) и стрессоустойчивость (фактор Q_4 $M = 6,0 \pm 2,64$).

Вместе с тем у курсантов недостаточно сформированы качества конформности, настойчивости и самоконтроля. Молодые офицеры не в полной

мере умеют работать в одиночку, а также быть самостоятельными и независимыми в социальном поведении. Старших офицеров отличает невыдержанность, низкая скорость решения практических задач и ориентация на внутренний мир.

Далее по результатам множественного регрессионного анализа (МРА) разработана ресурсная модель социальной адаптации кадрового военнослужащего и определены ее специфические компоненты на этапах жизненного пути, обуславливающих разные уровни социальной адаптации. Группа военнослужащих, имеющих средне-высокие показатели социальной адаптации, составила 84 чел. (35 курсантов, 38 молодых и 11 старших офицеров). Учитывая большой массив переменных (73 показателя), мы проводили регрессионный анализ по двум группам переменных. В первую группу включены переменные, маркирующие мотивационно-ценностные показатели (39 переменных), во вторую группу – показатели, маркирующие личностные качества и психологические черты военнослужащих (34 переменных).

В качестве зависимой переменной выступил показатель по шкале «Адаптивность» опросника «Оценка уровня социально-психологической адаптации».

Установлено, что предикторами средне-высокого уровня социальной адаптации кадровых военнослужащих выступают: внутренняя и внешняя положительная мотивация; локус контроля – Я; такие ценности, как самостоятельность и красота (табл. 2).

Таблица 2

Предикторы, обуславливающие средне-высокие показатели адаптивности кадровых военнослужащих

Параметры (группы переменных)	Включенные переменные (знак влияния)	Коэффициент детерминации (R^2)	Уравнение регрессии
Мотивационные характеристики	ВПМ (+)	0,124	Адаптивный прогноз = = 24,145 + 0,756 (ВМП) + 0,654 (ВМ)
	ВМ (+)	0,170	
Ценностные ориентации	Ц9 (+)	0,052	Адаптивный прогноз = = 28,544 + 0,153 (Ц9) + 0,197 (Ц5)
	Ц5 (+)	0,109	
Смысложизненные ориентации	ЛК – Я (+)	0,068	Адаптивный прогноз = = 23,408 + 0,256 (ЛК – Я)

Примечание: ВПМ – внутренняя положительная мотивация; ВМ – внутренняя мотивация; Ц9 – ценность «самостоятельность»; Ц5 – ценность «красота»; ЛК – Я – локус контроля – Я.

Выделенные предикторы мы рассматриваем в качестве общих (инвариантных) психологических качеств, выполняющих роль *личностно-психологических ресурсов* социальной адаптации кадрового военнослужащего. Вместе с тем регрессионный анализ, проведенный дифференцированно по возрастным группам респондентов, показал, что на разных этапах жизненного пути кадрового военнослужащего структура *личностно-*

психологических ресурсов социальной адаптации имеет определенную специфику.

Для достижения средне-высокого уровня *курсанты военного вуза* опираются на: нервно-психическую устойчивость как компонент личностного адаптационного потенциала; потребность в структурированности и регламентации выполняемой работы; ценности физического и психического здоровья; наличие хороших и верных друзей.

У *молодых офицеров военного вуза*, имеющих средне-высокие показатели социальной адаптации, предикторами выступают: потребность в разнообразии и переменах; профессиональная гиперидентичность; ценности интересной работы, познания, материально обеспеченной жизни; собранность как личностная черта.

Малочисленность группы старших офицеров (11 чел.) не позволяет провести корректный регрессионный анализ. Личностно-психологические ресурсы, обеспечивающие достижение ими средне-высокого уровня социальной адаптации, маркировались группой переменных, которые имеют достоверные различия в сравнении с аналогичными показателями среди слабо адаптированных старших офицеров (30 чел.). Наиболее выражены ($p \leq 0,05$) различия по показателям: потребность в росте и развитии как личности; ценности наличия в жизни верных друзей и интересной работы; желание чувствовать себя значимым и успешным среди близкого окружения.

Таким образом, первая гипотеза получила подтверждение: личностно-психологические ресурсы социальной адаптации кадрового военнослужащего могут быть представлены в виде модели, отражающей как инвариантные, так и специфические сочетания для разных этапов жизненного пути, при этом ведущую ресурсную роль выполняют мотивационно-ценностные образования.

Рассматривая третью эмпирическую гипотезу, мы провели кластерный анализ данных по совокупной выборке кадровых военнослужащих (145 чел.). Применен метод кластерного анализа по К-средним. В процессе кластеризации были выделены четыре основных кластера, составивших 98,6 % (143 чел.) совокупной выборки.

Первый кластер, маркирующий личностно-психологические ресурсы, сформировали 73 военнослужащих с уровнем социальной адаптации «*выше среднего*» (индекс социальной адаптации $M = 20,6 \pm 9,64$ соответствует уровню выше среднего), что в полной мере согласуется с показателями ресурсной модели.

Второй кластер, маркирующий личностно-психологические ресурсы, составили 26 военнослужащих со *средним уровнем* социальной адаптации (индекс социальной адаптации $M = 12,7 \pm 9,44$, что соответствует среднему уровню).

Третий и четвертый кластеры, маркирующие личностно-психологические ресурсы, образовали 43 военнослужащих с низким уровнем социальной адаптации (индекс социальной адаптации третьего кластера $M = 9,1 \pm 5,59$ и четвертого $M = 5,4 \pm 6,59$, что соответствует низкому уровню).

По сути, речь идет о трех типах личностно-психологических ресурсов, классифицируемых по признаку уровня социальной адаптации.

Первый тип – ресурсы, позволяющие достигнуть повышенной социальной адаптации. По преобладанию выраженности высоких показателей самооценки профессиональной востребованности мы определяем этот тип как *ресурсы востребованной личности молодого военнослужащего*. Данный тип характеризуется: развитым адаптационным потенциалом; преобладанием внутренней мотивации; потребностями в росте и развитии как личности, в востребованности и интересной работе, четком структурировании рабочей деятельности, завоевании признания, формировании навыков решения сложных профессиональных задач, материальном вознаграждении; высокой осмысленностью жизни; осознанием профессиональной востребованности; профессиональной гиперидентичностью; личностными ценностями (счастливая семейная жизнь, здоровье, наличие хороших и верных друзей, свобода и уверенность в себе); личностными качествами (сообразительность и эмоциональная стабильность).

Поскольку во **втором типе** наиболее выражены показатели мотивационно-ценностной сферы, мы определяем этот тип как *ценностно-ориентированные ресурсы*. Второй тип включает: высокий личностно-адаптационный потенциал; побудительную силу внутренней и внешней положительной мотивации; высокий уровень осмысленности жизни; ценности счастливой семейной жизни, здоровья, уверенности в себе, наличия хороших и верных друзей, любви и материально обеспеченной жизни; сочетание профессиональной гиперидентичности и профессиональных потребностей в материальном вознаграждении, востребованности и интересной работе, в структурированности работы, самосовершенствовании, признании со стороны близкого окружения и коллег, а также характеризуется средним уровнем осознания профессиональной востребованности; сообразительностью, эмоциональной стабильностью, подчиненностью, жесткостью, конформностью как личностными качествами.

Третий тип позволяет видеть личностно-психологические особенности военнослужащих с пониженным уровнем социальной адаптации. Поскольку с позиции субъектно-ресурсной концепции адаптации такой тип личности определяется в терминах дефицита и истощения ресурсов, мы определяем этот тип как *малоконструктивные ресурсы личности с ограниченным личностным адаптационным потенциалом*. Особенность этого типа

– наличие двух подтипов, дифференцирующихся по этапам жизненного пути военнослужащих.

Первый подтип имеет выраженность в полярных возрастных группах военнослужащих: курсантов и старших офицеров. Сочетание психологических предикторов, обуславливающих сниженную социальную адаптацию и ограниченный личностный адаптационный потенциал, мы рассматриваем как малопродуктивные ресурсы, отражающие их дефицит у курсантов военного вуза или истощение – у старших офицеров.

Для курсантов дефицит ресурсов определяется: ослабленным личностным адаптационным потенциалом; тревогой ожидания возможной негативной оценки со стороны других; склонностью к низкой оценке своей профессиональной деятельности; выраженной потребностью в ощущении востребованности и в интересной работе; уступчивостью и поглощенностью своим внутренним миром, прямолинейностью, подозрительностью, консервативностью, повышенным конформизмом как личностными чертами.

Для старших офицеров, завершающих жизненный этап кадровой воинской службы, истощение психологических ресурсов маркируется: ослабленным личностным адаптационным потенциалом; неудовлетворенностью профессиональной самореализации; переживанием профессиональной невостребованности; негативным отношением к себе как к профессионалу и к результатам своей профессиональной деятельности; сомнениями относительно своей профессиональной компетентности; ригидностью мышления, эмоциональной неустойчивостью, уступчивостью, чувствительностью, подозрительностью, прямолинейностью, тревожностью, нонконформизмом, перфекционизмом в форме высокого самоконтроля поведения как личностными чертами.

Второй подтип характеризует старших офицеров, которые имеют низкий уровень личностного адаптационного потенциала, ориентированы на мнение окружающих. У них истощены основные ресурсы, формирующие смысловые ориентации, ярко выражена потребность иметь жестко регламентируемую работу. Значимыми ценностями для них являются здоровье, уверенность в себе, счастливая семейная жизнь, хорошие и верные друзья, материально обеспеченная жизнь.

В *заключении* подведены итоги исследования, сформулированы концептуальные выводы, решены поставленные задачи, эмпирические гипотезы в целом получили подтверждение, что позволило обосновать положения, выносимые на защиту, и новизну полученных результатов.

ВЫВОДЫ

1. Проведенный теоретический анализ с достаточным основанием позволил определить теоретическую и методологическую базу исследования.

Теоретической основой исследования определены: теория деятельности; концепции субъектного, субъектно-деятельностного, субъектно-бытийного подходов; концепция личностного потенциала; субъектно-ресурсная концепция адаптации личности; теории направленности, мотивации, ценностно-смысловых образований как психологического «ядра» личности.

2. Исследование показателей социальной адаптации свидетельствует о том, что кадровые военнослужащие имеют средний уровень личностной адаптации. Молодые офицеры успешнее, чем остальные военнослужащие, адаптируются к условиям социальной среды. Менее всего социально адаптированы старшие офицеры. Анализ самооценки социально-профессиональной востребованности показал, что кадровые военнослужащие как в целом, так и в подгруппах считают себя профессионально востребованными специалистами. При рассмотрении психологических компетенций молодых офицеров-руководителей выявлено, что военнослужащим необходимо развитие всех компетенций, в том числе умения формировать личные цели и ценности.

3. Анализ совокупности и специфики мотивационно-ценностных образований показал, что к выраженным профессиональным потребностям для военнослужащих относятся: ощущение востребованности и интересная работа; четкое структурирование работы; рост и развитие как личности; завоевание признания со стороны других людей; желание ставить сложные задачи. Для большинства кадровых военнослужащих характерен оптимальный мотивационный комплекс с преобладанием внутренней профессиональной мотивации. Выявленные сходства в ценностях у разных категорий кадровых военнослужащих определяются спецификой военно-профессиональной деятельности, средой общения, а также ценностями, свойственными для военной действительности. Кадровые военнослужащие имеют сформулированные жизненные планы, они удовлетворены процессом своей жизни, обладают свободой выбора и возможностями построить жизнь в соответствии с собственным пониманием ее смысла. У военнослужащих как в целом, так и в подгруппах преобладает статус «гиперидентичность», независимо от уровня социальной адаптации.

4. Исследование личностных особенностей кадровых военнослужащих на разных этапах жизненного пути показало, что курсантам свойственны недостаточно развитые качества: конформность, настойчивость, самоконтроль. У молодых офицеров слабо выражены умения работать в одиночку, быть самостоятельными и независимыми в социальном поведении. Старших офицеров отличает невыдержанность, низкая скорость решения практических задач и повышенная ориентация на собственный внутренний мир.

5. Результаты проведенного исследования позволили разработать ресурсную модель социальной адаптации кадрового военнослужащего, кото-

рая раскрывает инвариантное и специфическое их сочетание для разных этапов жизненного пути. К инвариантным ресурсам относятся: внутренняя и внешняя положительная мотивации; способность влиять на ход собственной жизни (развитый локус контроля – Я); такие ценности, как самостоятельность, независимость, позитивное мироощущение.

6. Специфические ресурсы маркируют личностно-психологические качества, обуславливающие достижение социальной адаптации личностью военнослужащего на разных этапах жизненного пути. Специфика ресурсов отражается у *курсантов* военного вуза в сочетании ценностей физического и психического здоровья, наличия хороших и верных друзей, потребности в структурированности и регламентации выполняемой работы, нервно-психической устойчивости как составляющей личностного адаптационного потенциала. У *молодых офицеров* специфика ценностно-мотивационных образований отмечается в сочетании таких ценностей как интересная работа, познание (как возможность повышения уровня своего образования), материально обеспеченная жизнь, потребность в разнообразии и переменах, профессиональная идентичность, а также собранность как личностная черта. К специфическим для *старших офицеров* мотивационно-ценностным образованиям относятся: потребность в росте и развитии как личности; ценности наличия в жизни верных друзей и интересной работы; желание чувствовать себя значимым и успешным среди близкого окружения.

7. Сниженная социальная адаптация военнослужащих связана с переживанием личностной неостребованности, которое обуславливается дефицитом личностно-психологических ресурсов в молодые годы или их истощением – в зрелые. Низкий уровень социальной адаптации испытывают 42,0 % кадровых военнослужащих, что интерпретируется нами как результат ослабленного личностного потенциала вследствие активности малопродуктивных личностно-психологических ресурсов.

8. Кластеризация массива данных позволила выделить три основных типа личностно-психологических ресурсов социальной адаптации военнослужащего в зависимости от уровня социальной адаптации: *ресурсы востребованной личности молодого военнослужащего; ценностно-ориентированные ресурсы; малопродуктивные ресурсы личности с ограниченным личностным адаптационным потенциалом.*

9. Выделенные личностно-психологические маркеры малопродуктивных ресурсов социальной адаптации при их дефиците у курсантов военного вуза или истощении у старших офицеров позволяют определить фокус психологической, поддерживающей работы с личностью, испытывающей сниженную социальную адаптацию. В целом совокупность результатов проведенного исследования может рассматриваться в качестве основ проектирования программ психологического сопровождения и поддержки эффективности процесса социальной

адаптации кадрового военнослужащего на разных этапах жизненного пути.

Основные результаты исследования представлены в следующих публикациях автора.

Статьи в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. *Вызулина К.С., Ясько Б.А.* Личностные детерминанты социально-психологической адаптации личности: теоретико-методологические основы исследования // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. 2015. № 1 (157). С. 180–185.

2. *Вызулина К.С.* Ценностная сфера офицеров–руководителей военного вуза с позиций компетентностного подхода // Российский научный журнал. 2015. № 4(47). С. 219–227.

3. *Вызулина К.С., Ясько Б.А.* Мотивационный комплекс как ядро личности офицера // Человек. Сообщество. Управление. 2016 (в печати).

Публикации в других научных изданиях

4. *Вызулина К.С.* Взаимосвязь субъективной оценки профессиональной востребованности и социально-психологической адаптации личности // Международная научная школа психологии и педагогики. 2015. № 2 (10). С. 93–95.

5. *Вызулина К.С.* Взаимосвязь субъективной оценки смысложизненных ориентаций и социальной адаптации личности // Материалы Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 70-летию со Дня Победы в Великой Отечественной войне. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2015. С. 29–33.

6. *Вызулина К.С.* Особенности личностного профиля курсантов военного вуза // Сборник публикаций Московского научного центра психологии и педагогики по материалам XXXVIII Международной научно-практической конференции: «Психология и педагогика в современном мире: вызовы и решения». М.: Московский научный центр психологии и педагогики. 2015. С. 21–24.

7. *Вызулина К.С.* Социально-психологическая адаптация личности в контексте связи субъективной оценки профессиональной востребованности // Евразийский союз ученых (ЕСУ). 2015. № 12 (21). С. 106–108.

8. *Вызулина К.С., Ясько Б.А.* Ценностная основа потребностной сферы курсанта военного вуза // Человек. Сообщество. Управление: взгляд молодых исследователей: материалы XVI Всерос. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. 2016 (в печати).

9. *Вызулина К.С.* Психологические маркеры личностного потенциала кадрового военнослужащего: анализ данных эмпирического исследования // Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности: материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. З.И. Рябикиной и В.В. Знакова. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. С. 162–164.

Научное издание

В ы з у л и н а Ксения Сергеевна

**ЛИЧНОСТНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СОЦИАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ КАДРОВЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ
ЖИЗНЕННОГО ПУТИ**

Автореферат

Подписано в печать 23.01.2017. Формат 60 × 84 ¹/₁₆.
Печать цифровая. Бум. тип. № 1. Уч.-изд. л. 1,5.
Тираж 100 экз. Заказ №

Издательско-полиграфический центр
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.