

## Марютина Т.М. Индивидуальная адаптируемость в транзитивном обществе



МАРЮТИНА Т.М. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ АДАПТИРУЕМОСТЬ В ТРАНЗИТИВНОМ ОБЩЕСТВЕ

English version: [Marutina T.M. Individual adaptability in a transitive society](#)

Институт психологии им. Выготского, Москва, Россия

[Сведения об авторе](#)  
[Литература](#)  
[Ссылка для цитирования](#)

Рассматривается понятие «индивидуальная адаптируемость», его значение в поведении людей в транзитивном периоде развития общества, то есть в условиях катаклизмов, сопровождающихся неопределенностью и непредсказуемостью развития событий. Показываются различия между понятиями «адаптация», «адаптивность» и «адаптируемость». Дается сравнительный анализ теорий индивидуальной адаптируемости и приводится пример диагностики индивидуальной адаптируемости по восьми шкалам: кризис, креативность, неопределенность, обучение, межличностные отношения, культура, физические ресурсы, уровень стресса. Приводятся данные, свидетельствующие о том, что адаптируемость как способность индивидуума приспосабливаться к нестандартным условиям функционирования проявляется в разных сферах существования. Этот феномен обнаруживает себя в экстремальных ситуациях жизнедеятельности, включая природные и социальные катаклизмы, в военной и организационной психологии. В организационной психологии индивидуальная адаптируемость с необходимостью анализируется при изучении карьерного роста работников, особенно при динамическом характере профессиональной деятельности и среды ее реализации. Культурная адаптируемость характеризует способности человека успешно осуществлять межкультурные и межнациональные контакты. Важное место этот феномен, определяемый как операциональная адаптируемость, занимает в контексте военной доктрины при описании психического статуса и возможностей военнослужащих, действующих в ситуациях неопределенности, а также в позитивной психологии в сочетании с понятием «индивидуальные ресурсы адаптации». Показывается, что руководители всех уровней должны уметь адаптировать свое поведение к тем обстоятельствам, в которых они работают. Культурная адаптивность имеет решающее значение для успешного глобального лидерства. Более того, культурная адаптируемость рассматривается как субкомпонент при подготовке военнослужащих, действующих в межкультурном контексте. В контексте позитивной психологии показано, что люди с высоким уровнем адаптируемости способны накапливать и сохранять больше психологических ресурсов по сравнению с теми, кто отличается ее низким уровнем. Показывается также, что содержание термина «ресурс» применительно к адаптируемости связано с таким средством управления поведением, как саморегуляция и самоконтроль.

**Ключевые слова:** транзитивность, адаптация, адаптивность, индивидуальная адаптируемость, кризис, стресс, неопределенность, творческое мышление, карьерная адаптируемость, операциональная адаптируемость, ресурсы

Специфической особенностью настоящего времени все чаще называют растущую и расширяющуюся неопределенность, затрагивающую все аспекты существования человечества. В науках о человеке имеет место тенденция движения в направлении от понимания мира как прочного, стойкого, предсказуемого, управляемого и детерминированного к пониманию его как в значительной степени неуправляемого, недетерминированного, непредсказуемого, неоднозначного. Обобщающей характеристикой такого состояния общества служит понятие транзитивности.

В наиболее общем варианте понятие «транзитивность» рассматривается как переходное, промежуточное между двумя состояниями периода общественного развития [Дубовская, 2014]. Вторая интерпретация связывает транзитивность с такими характеристиками переходного периода жизни общества, как неопределенность и множественность социально-экономических изменений. Выделяют два принципиально важных, системообразующих признака транзитивного состояния общества: *динамичность* (возрастающая скорость социально-экономических процессов и их изменений) и *множественность* вариантов существующих социальных структур и систем ценностей. В этом контексте возникает необходимость углубленного психологического анализа возможностей личности в овладении возрастающего разнообразия условий существования.

Как справедливо указывает Т.Д.Марцинковская, трансформации, происходящие в психологии транзитивности, доказывают назревшую потребность в обновлении методологического аппарата психологии [Марцинковская, 2015]. Обновление предполагает создание новой сети категорий и исследовательских конструктов. Важно подчеркнуть отмечаемую при этом тенденцию к расширению категориального аппарата за счет включения различных аспектов психики и поведения. Цель данной статьи заключается в реализации дифференциально-психологического подхода к одному из понятий, а именно – к понятию адаптации.

## **Адаптация, адаптивность и адаптируемость**

В общем виде адаптация понимается как процесс и состояние приспособления организма, индивидуума, личности, группы к изменяющимся условиям существования. Позитивным результатом адаптации как процесса можно считать достижение полезного приспособительного результата в сфере физиологического, психологического и социального функционирования. Детальный анализ феномена адаптации не входит в задачу настоящей статьи, тем не менее следует выделить ряд функциональных определений, позволяющих классифицировать некоторые аспекты и виды адаптации. Имеются в виду следующие дихотомии: адаптация может квалифицироваться как пассивная – активная, специфическая – общая, кратковременная – долгосрочная, частичная – полная и ряд других. Описаны также такие феномены, как перекрестная адаптация и перенос адаптации, при которых наблюдается распространение адаптации на органы и функции, которые прямого участия в процессе формирования адаптации не принимали [Медведев, 2003].

Феноменология и закономерности адаптации многогранны и требуют углубленного изучения, что особенно важно в транзитивном периоде существования общества. Иными словами, для понимания механизмов функционирования индивидуальных вариантов адаптации необходимо иметь более полное представление о разных видах адаптации и связях, которые имеются внутри этого способа существования. В этих условиях меняется значение индивидуальности. Образно говоря, возрастает значение «условной цены индивидуальных особенностей», а точнее, индивидуальных возможностей человека. Иными словами, транзитивность резко расширяет диапазон средовых условий, что повышает требования к индивидууму.

При таком подходе усиливается дифференциально-психологический аспект понятия и фактически осуществляется его операционализация, позволяющая перейти от описательной характеристики феномена адаптации к измерительной. Способности к адаптации характеризуют терминами и понятиями «адаптивность», «индивидуальная стратегия адаптации». А.Г.Маклаков ввел понятие,

характеризующее адаптационные способности человека, назвав его личностным адаптационным потенциалом (ЛАП). Теоретической основой здесь служит представление об адаптации как о постоянном процессе активного приспособления к условиям физической и социальной среды, затрагивающем все уровни функционирования человеческого организма и психики [Маклаков, 2005]. Характеристику ЛАП можно получить на основе соответствующего опросника, оценив уровень поведенческой регуляции (ПР), коммуникативный потенциал (КП) и уровень моральной нормативности (МН).

В зарубежной психологии одним из наиболее популярных конструктов стало понятие адаптируемости. О возрастающем внимании к данному понятию свидетельствуют следующие данные. В базе данных Science direct приводятся сведения о числе публикаций, имеющих отношение к характеристике Individual adaptability: если в 2010 г. их было 2766, в 2015 г. – 5031, в 2016 г. – 5432, в 2017 г. – 6129.

При этом чаще всего используются два понятия – собственно «индивидуальная адаптируемость» (Individual adaptability) и «адаптивные результаты деятельности» (Adaptable performance). Термин adaptability дословно означает способность адаптироваться, а наличие способности указывает на дифференциальный аспект понятия. В отличие от этого адаптивность (adaptivity) представляет главным образом нормативную, то есть универсальную категорию, а именно – свойство адаптации. В этом статусе она имеет широкую сферу применения: например, в контексте теории эволюции, эволюционной и сравнительной психологии.

Адаптируемость как дифференциально-психологическая характеристика может быть использована для внутри- и межпопуляционных сравнений (на выборочном материале), и это обстоятельство позволяет определять ее как прикладную практико-ориентированную характеристику. Последнее делает ее крайне востребованной в разных направлениях практической психологии.

Среди доменов, требующих проявления указанных качеств, выделяют сферы развития, межличностного взаимодействия и отношений с миром труда и профессией. В социальных науках рассматривается адаптируемость как ключевой детерминант того, насколько успешно человек адаптируется к изменениям в социальной или рабочей среде. Адаптируемость также актуальна в области позитивной психологии, определяя оптимальное функционирование индивидуальности.

## **Теория индивидуальной адаптируемости**

Согласно теории, индивидуальная адаптируемость является вариативной индивидуальной переменной, которая включает в себя как личностные, так и когнитивные аспекты и имеет свойства, как черты, так и состояния. Первые заметные исследования, проведенные в этом направлении, включали три отдельные многомерные индивидуальные характеристики: (а) предыдущий опыт адаптации, (б) интерес к работе в ситуациях, требующих адаптации, (с) самоэффективность в условиях адаптации [Pulakos et al., 2002]. В этом контексте началась разработка восьмимерной модели индивидуальной адаптируемости.

В дальнейшем эти идеи получили развитие в теории индивидуальной адаптируемости (I-ADAPT), которая интерпретирует ее как интегральную поведенческую характеристику или как метакомпетентность [Ployhart, Bliese, 2006; Pulakos et al., 2006; Hamtiaux et al., 2013]. Присущая индивидууму приспособляемость рассматривается как способность, готовность и мотивация, необходимые для решения различных социальных и экологических задач, которые отличаются постоянной изменчивостью. Теория утверждает, что знания, умения, навыки и другие подобные им характеристики являются предикторами продуктивности адаптивной деятельности и успешности решения задачи как таковой. Они также могут служить предикторами поведенческого противодействия и противостояния в условиях конфликта. Эти процессы опосредуются приобретением знаний, утверждением собственной позиции, выбором стратегии и оценкой

положения дел. Вся модель существует в континууме, который строится по иерархическому критерию условного вклада показателя в реализацию адаптации в диапазоне дистальный – проксимальный.

В итоговом варианте индивидуальная адаптируемость предусматривает оценку по восьми шкалам.

1. Кризис. Шкала характеризует особенности поведения в условиях стресса и подразумевает способности:

- в скоростном режиме анализировать варианты борьбы с опасностью или ее последствиями;
- принимать решения с учетом ситуативной значимости и возможных последствий;
- поддерживать эмоциональный контроль и объективную оценку текущей ситуации;
- активизировать действия по мере необходимости и целесообразности;
- проявлять высший уровень профессионализма в решениях и действиях;
- позитивно влиять на окружающих, нуждающихся в руководстве.

2. Креативность. Шкала характеризует особенности поведения в экстремальных условиях. Высокая адаптируемость по этому измерению подразумевает способности:

- использовать уникальные типы анализов и создавать инновационные идеи в сложных ситуациях;
- интегрировать разную информацию и принимать на этой основе творческие решения;
- обнаруживать новые широкие возможности, которые другие могут пропустить;
- размышлять вне заданных параметров, пребывая в поиске более эффективных подходов к решению проблем;
- разрабатывать инновационные методы получения или использования ресурсов.

3. Неопределенность. В шкале определяющую роль играет отношение к информации. В связи с этим выделяют такие способности, как:

- эффективно действовать, не имея общей картины или всех фактов, характеризующих ситуацию;
- легко и быстро переключаться в ответ на неожиданные события и обстоятельства;
- фактически корректировать планы, цели, действия или приоритеты для разрешения изменяющихся ситуаций;
- накладывать обязательства на себя и других, обеспечивая наибольший фокус усилий в динамической ситуации;
- не использовать упрощенных (черно-белых) схем интерпретации событий;
- не отказываться от действий в ситуациях, насыщенных неопределенностью или двусмысленностью.

4. Обучение. В этой шкале сосредоточены качества, обеспечивающие усвоение новых знаний и возможностей. Имеются в виду способности:

- обнаруживать энтузиазм при изучении новых подходов и технологий для проведения работы;
- прилагать усилия для сохранения знаний и навыков в текущей деятельности;
- быстро и профессионально изучать новые методы или способы выполнения ранее не изученных задач;
- адаптироваться к новым рабочим процессам и процедурам;
- прогнозировать изменения в работе;
- участвовать в заданиях или обучении, которые подготовят к этим изменениям;
- выполнять действия по исправлению недостатков работы.

5. Межличностные отношения. Шкала характеризует социальные взаимодействия. Имеются в виду способности:

- быть гибкими и непредвзятыми при работе с другими;
- слушать и учитывать взгляды и мнения других людей и изменять собственное мнение;
- быть открытыми и принимать отрицательные отзывы или обратную связь по поводу работы;
- развивать эффективные отношения с разнообразными личностями;
- демонстрировать понимание поведения других людей и адаптацию собственного поведения к их убеждению и влиянию.

6. Культура. Шкала характеризует отношение к представителям других этнических групп. При этом подразумеваются способности:

- узнавать и понимать потребности, установки и ценности других групп, организаций или культур;
- умело присоединяться к таким группам и сообществам и быть в курсе их ценностей, обычаев и культур;
- с готовностью корректировать поведение и внешний вид по мере необходимости;
- проявлять уважение ценностей и обычаев других;
- понимать последствия своих действий и корректировать их для поддержания положительных отношений с другими группами, организациями или культурами.

7. Физические ресурсы. Шкала характеризует физические качества индивидуума и его способности:

- без особых усилий переносить тяжелые экологические условия (высокая температура, влажность, холод и т.д.);
- управлять своей мышечной силой в критических ситуациях, напрягаясь физически, чтобы завершить действия, требующие срочного решения;
- выполнять физические задания по мере необходимости для текущей работы.

8. Уровень стресса.

- свободно выдерживать длительное напряжение физических сил;
- обладать необходимой психической резистентностью к действию стрессогенных факторов;
- определять требуемый объем работы вплоть до возникновения усталости и отсутствия возможности продолжать деятельность.

Диагностика адаптируемости проводится с использованием специально разработанного теста, включающего 55 позиций [Ployhart, Bliese, 2006]. Примеры утверждений: «Когда я сталкиваюсь с неопределенностью, я могу принимать эффективные решения без всякой соответствующей информации» и «Я считаю важным проявлять гибкость при работе с новыми людьми».

Предполагается, что данный тест может быть приемлемой альтернативой для традиционных тестов, используемых при отборе для работы в нестабильных условиях и сложной неопределенной ситуации. Экспериментально показано, что он обладает прогностической валидностью, хорошей надежностью и достоверностью в различных культурных контекстах [Hamtiaux et al., 2013].

Позднее предпринимались единичные попытки обновления представлений о структуре индивидуальной адаптируемости. В частности, такая попытка была сделана Р.Лиллардом [Lillard et al., 2012]. Этой группой была предложена ее новая интегральная характеристика: количественный показатель адаптивной продуктивности (MAP). Было проведено сопоставление обеих шкал и описаны случаи пересечения их утверждений и факторов [Scott, 2016]. Результаты анализа показывают, что лучшая модель для измерения адаптивной продуктивности состоит из элементов, взятых как из шкалы MAP, так и из I-ADAPT. Окончательная модель включает следующие измерения: прикладное творчество (элементы MAP), прикладное творчество (элементы I-ADAPT), приспособляемость в кризисных ситуациях, эмоциональный контроль, эмоциональную восприимчивость, открытость для других / гибкость мнений, открытость к критике, упреждающее обучение, культурную адаптируемость, работу в неопределенных и непредсказуемых рабочих ситуациях, физическую адаптируемость. Согласно выводам, модель с использованием комбинации

пунктов MAP и I-ADAPT – лучший выбор для будущих исследований.

## **Индивидуальная адаптируемость в организационной психологии**

Несколько факторов вносят элементы транзитивности в современную профессиональную деятельность. Во-первых, важным фактором, особенно в США, стал переход от экономики, основанной на производстве, к экономике, опирающейся на знания. Это привело к формированию постоянно обновляющейся профессиональной среды. Основанное на знаниях приспособление к среде становится необходимым условием достижений в ситуациях, требующих динамического подхода к решению производственных задач [Griffin, Hesketh, 2003; Stokes et al., 2010; Maggiori et al., 2012]. Другие изменения, которые приводят к увеличению потребности в адаптации, – это организационная конкуренция и проектные команды, создаваемые на ограниченное время. В конечном счете внедрение таких изменений создает непредсказуемую рабочую среду. Чтобы добиться успеха в такой среде, сотрудники должны быть готовы к изменению обязанностей и задач работы.

Проблемы профессионального роста служащих в настоящее время предлагается решать, используя специфический вариант индивидуальной адаптируемости. Это так называемая карьерная адаптируемость (career adaptability), которая становится ключевым фактором успеха в профессиональных достижениях [Morrison, Hall, 2002; Hirschi et al., 2015].

По некоторым представлениям можно выделить два способа объединения функций и показателей в теориях и моделях адаптивного поведения: (а) общие домены и (б) доменную специфику. В первую группу включаются когнитивные, эмоциональные, мотивационные и поведенческие модификации, осуществляемые в ответ на требования изменяющегося окружения или рабочей ситуации. Исследования, связанные со вторым доменом, подчеркивают конкретные знания, навыки и процессы, относящиеся к определенной области. Использование этих навыков специфично для домена и не распространяется на другие обстоятельства [Stokes et al., 2010; Vaard et al., 2014].

Согласно другому подходу, все пространство признаков, имеющих отношение к профессиональной адаптируемости, делится на две категории в зависимости от степени их влияния на целевой признак [Jundt et al., 2015]. Рассматривая прогноз как критерий, авторы предлагают соответствующие наборы предикторов продуктивности адаптации в двух вариантах: (1) дистальные факторы, характеризующие особенности личности и ситуаций; (2) проксимальные факторы, базирующиеся на мотивации и когнитивных функциях. Первые квалифицируются как дистальные, поскольку они отражают устойчивые индивидуальные различия между людьми, учебные программы, условия работы / заданий, которые относительно стабильны и с течением времени не изменяются. Более того, они относительно удалены от фактического введения адаптивного поведения. Проксимальные факторы вносят непосредственный вклад в эффективность адаптивного поведения. Они включают мотивацию и саморегуляцию, самоэффективность и метапознание, когнитивные процессы и поведенческие стратегии, декларативное знание с высокой степенью согласованности его составляющих и, наконец, адаптивный опыт.

Такие признаки транзитивности, как неопределенность и двусмысленность в производственных ситуациях и отношениях, с особой остротой ставят вопрос о функциях и адаптивных возможностях лиц, ответственных за производственный процесс. Важным аспектом в изучении карьерной адаптируемости является анализ деятельности организаторов и/или лидеров работающих групп. Психологи определили широкий спектр режимов лидерства, оптимально соответствующих этим новым парадигмам. Общим условием для многих из них является необходимость удобной навигации по неоднозначным ситуациям. Одним из проявлений этого умения является способность лидера принимать конструктивные решения в условиях неопределенности и двусмысленности [White, Shullman, 2010].

Другим важным качеством личности лидера является гибкое руководство. Тот факт, что лидеры оказываются более эффективными, если они могут при необходимости изменять свой стиль руководства, могут справляться со смещением приоритетов, проблем и ситуаций, получает все большее признание в профессиональной среде. Гибкое лидерство определяется с помощью множества понятий, например, его рассматривают как метакомпетентность, которая включает в себя ряд более узко определенных компонентов (например, широкий поведенческий репертуар, учебную ориентацию для его развития, способность оставаться открытым для обучения в новых ситуациях) [Norton, 2010].

Практические задачи нередко требуют индивидуальной оценки карьерной адаптируемости работников. В связи с этим возникает проблема разработки инструментов диагностики. Описанные выше конструкты, образующие структуру адаптируемости, слишком сложны, поэтому в большинстве случаев они недоступны прямой операционализации. Одним из вариантов решения этой проблемы может быть ориентация на более экономную модель карьерной адаптируемости. В качестве примера такого подхода можно привести модель Савицкаса [Savickas, 2005]. Согласно модели, более высокий уровень адаптации к карьере может быть описан с помощью четырех компонентов, реализующих стратегии саморегуляции. Эта модель получила название 4С: concern (1), control (2), curiosity (3), confidence (4), то есть озабоченность (1), контроль (2), любознательность (3) и уверенность в себе (4).

Первый из них характеризует способность индивида осознавать и готовить свое собственное профессиональное будущее. Контроль (2) отражает уровень личной ответственности за подготовку своей карьеры. Любознательность (3) отражает личную тенденцию и способность исследовать профессиональную среду, например, путем изучения типов рабочих и их профессиональных возможностей. Наконец, уверенность (4) предполагает осознанную самоэффективность в решении проблем, а также способность преодолевать препятствия, возникающие в профессиональной среде [Savickas, 2005]. На этой основе была создана оценочная шкала Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), которая стала одной из наиболее широко используемых для определения индивидуальных способностей к адаптации. Существуют два ее варианта – полный, содержащий 24 пункта, и сокращенный с 12 пунктами. Экспериментальным путем на нескольких выборках было подтверждено, что 12- и 24-позиционные версии тесно связаны. В итоге новый способ оценки карьерной адаптируемости, а именно краткая шкала измерения этой интегральной характеристики (CAAS-SF), была введена на 10 языках [Maggiore et al., 2015].

В более широком контексте рассматривается проблема адаптируемости управляющих работников международных компаний. Менеджеры такого профиля контролируют представительства своих компаний в разных регионах, нередко имеющих большие различия в культурных традициях. Требование к их профессионализму – способность демонстрировать высокий уровень культурной адаптируемости в любых условиях. Исследования показывают, что успех такого лидера в значительной степени зависит от его способности эффективно взаимодействовать с теми, кто имеет культурные отличия. Для этого лидеры должны иметь возможность соответствующим образом адаптировать свое поведение к тем обстоятельствам, в которых они работают. Культурная адаптируемость имеет решающее значение для успешного глобального лидерства [Deal et al., 2003]. Это универсальное требование приобретает особое значение в ситуациях, сопровождающихся социальными и природными осложнениями и катаклизмами. Подтверждением последнего служит тот факт, что в теории индивидуальной адаптируемости (I-ADAPT) две шкалы, 5-я и 6-я, направлены на оценку межличностных отношений и учета культурных факторов и влияний.

Таким образом, руководители всех уровней должны иметь возможность соответствующим образом адаптировать свое поведение к тем обстоятельствам, в которых они работают. Культурная адаптивность имеет решающее значение для успешного глобального лидерства. Более того, культурная адаптируемость рассматривается как субкомпонент при подготовке военнослужащих, действующих в межкультурном контексте.

## Индивидуальная адаптируемость в военной психологии

Современная военная доктрина в США строится на противопоставлении с традиционными способами ведения войны. Если в прошлом военные действия, как правило, имели регламентированный характер, симметричное соотношение сил противодействующих сторон и прогнозируемые результаты боевых столкновений, современная война отличается отсутствием регламентации, асимметричностью потенциала воюющих сторон, неопределенностью и непредсказуемостью результатов.

В тезаурусе описания таких действий важное место занимает понятие «операционная среда», представляющая совокупность условий и обстоятельств, которые позволяют военнослужащим реализовать свои возможности и определяют принятие решения командирами. Операционная среда состоит из множества взаимосвязанных переменных и имеет много вариантов, которые включают разные формы взаимодействия между субкомпонентами среды. Современные технологические достижения оказывают значительное влияние на операционную среду, поскольку все перечисленные факторы подвержены атакам физическими средствами, средствами киберпространства, электронными средствами или комбинацией любого из них или всех вместе взятых. При этом оперативные переменные включают не только военный аспект операционной среды, но и влияние человеческого фактора – населения воюющей страны. Из всех возможных вариантов операционной среды наибольшие риски представляют неопределенная среда и враждебная операционная среда [Norheim-Martinsen, Nyhamar, 2015].

Непредсказуемость нынешних и будущих угроз приводит к тому, что ключевым навыком, которым необходимо владеть всем военнослужащим – отдельным лицам, подразделениям и командирам, – является операционная адаптируемость. Эта интегративная характеристика отражает способности адекватным образом действовать в условиях неопределенной или враждебной среды. Ее интерпретируют как метанавык или метакомпетенцию, которая требует интеграции когнитивных, личностных и социальных аспектов индивидуальности. Наконец ее предлагают рассматривать как новый принцип ведения войны [Dickerson, 2003].

От военнослужащих всех уровней, от солдата до командира высшего звена, всегда требовалось и требуется умение и мастерство ведения войны. В современных условиях эти требования столкнулись с возросшими сложностями, которые по своим признакам ассоциируются с понятием транзитивности. Помимо сформулированных выше требований профессионального мастерства оперативная адаптируемость в чуждых этнических и культурных условиях требует дополнительных знаний, умений и навыков, а также способности и необходимости сбалансировать краткосрочные тактические цели и долгосрочные оперативные и стратегические цели. Обучая военнослужащих поведению в этих сложных условиях, наставники должны ускорить получение опыта, представив обучающимся сложные реалистичные дилеммы, в процессе решения которых военнослужащие научатся критически и быстро адаптироваться к изменениям в операционной среде [Dickerson, 2003].

Однако разработка адаптируемости как метакомпетентности требует внимания не только к обучению. Проблема заключается в том, что способности к адаптации развиваются не только путем обучения, но и посредством интенсификации образования в целом и расширения опыта. Фактически из трех составляющих, и из-за относительного количества времени, посвященного каждому, обучение может быть наименее влиятельным фактором, способствующим развитию навыков адаптации.

Основываясь на этих расширенных выводах, подчеркивается необходимость повышения адаптируемости на всех уровнях вооруженных сил. Предполагается, что целостный и комплексный подход, включающий обучение, образование и опыт, является ключом к созданию более адаптируемых военнослужащих разного звена, а через них будет осуществляться переход к адаптируемым организациям и подразделениям, которые будут поддерживать и развивать

адаптируемость как ценную метакомпетенцию.

## **Индивидуальная адаптируемость в позитивной психологии**

Позитивная психология нацелена на выявление и умножение позитивного потенциала человека в разных аспектах его функционирования. Создатели теории индивидуальной адаптируемости [Ployhart, Bliese, 2006] полагают, что эта поведенческая характеристика может занять определенное место среди показателей позитивной психологии, поскольку ее можно рассматривать как индикатор объема психических ресурсов. Лица с высоким уровнем адаптируемости способны накапливать и сохранять больше психологических ресурсов по сравнению с теми, кто отличается ее низким уровнем.

Согласно модели сохранения ресурсов, ресурсы, в том числе личные и групповые, являются важными факторами, которые могут защитить людей от стресса, как в рабочем, так и в нерабочем контексте [Hobfoll, 2001]. Ожидается, что увеличение объема ресурсов должно улучшать качество жизни. Усилия, направленные на создание и поддержание личных и групповых ресурсов, могут способствовать их накоплению и оптимизировать возможности человека при столкновениях с вызовами новой среды. Соответственно, это полезная стратегия для создания позитивного отношения к жизни и достижения успеха [Maggiore et al., 2013]. Уточнение содержания термина «ресурс» применительно к адаптируемости связано с таким средством управления поведением, как саморегуляция. По некоторым представлениям, ресурс типа саморегуляции можно интерпретировать как источник силы, обеспечивающей самоконтроль [Muraven, Baumeister, 2000; Сергиенко, 2015]. По этой причине саморегуляция приобретает особое значение при противостоянии вызовам новой и опасной среды. Иными словами, чем больше по объему ресурсы саморегуляции, тем большими возможностями обладает индивидуум, когда речь идет об адаптации к новой и, особенно, опасной среде.

В отечественной психологии предложен показатель – индивидуальная ресурсность контроля поведения [Сергиенко, 2015]. Согласно этим представлениям, один из важных параметров ресурсов индивидуума предполагает контроль поведения. Последний рассматривается как интегративный индивидуальный способ регуляции поведения и, как подчеркивает Е.А.Сергиенко, отличается у разных людей, а также его эффективность различна в зависимости от выраженности его параметров. Согласно развиваемым представлениям именно трудные жизненные ситуации типа транзитивности позволяют выявить различия контроля поведения, поскольку предъявляют высокие требования к индивидуальным ресурсам регуляции.

Хотя понятия «индивидуальная адаптируемость» и «индивидуальная ресурсность контроля поведения» сформулированы в разных парадигмах, что затрудняет их прямое сопоставление, с позиций дифференциальной психологии оба функционируют в едином пространстве, характеризуют способности индивидуума выживать в усложненных условиях существования. Более того, они должны быть взаимосвязаны, поскольку представляют собой проявления более высокого в иерархии индивидуальности качества – субъектности личности.

### **Литература**

Дубовская Е.М. Транзитивность общества как фактор социализации личности. Психологические исследования, 2014, 7(36), 7. <http://psystudy.ru>

Марцинковская Т.Д. Современная психология – вызовы транзитивности. Психологические исследования, 2015, 8(42), 1. <http://psystudy.ru>

Медведев В.И. Адаптация человека. СПб.: Институт мозга человека, 2003.

Маклаков А.Г. Психология и педагогика. Военная психология: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2005.

Сергиенко Е.А. Контроль поведения: индивидуальные ресурсы субъектной регуляции. Психологические исследования, 2009, 5(7). <http://psystudy.ru>

Baard S.K., Rench T.A., Kozlowski S.W.J. Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 2014, 40(1), 48–99.

Deal J.J., Leslie J., Dalton M., Ernst C. Cultural adaptability and leading across cultures. Emerald Group Publishing Limited, 2003. pp. 149–166.

Dickerson B.D. Adaptability – A New Principle of War. Pennsylvania: Strategy Research Project, 2000.

Griffin B., Hesketh B. Adaptable behaviors for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 2003, 55(2), 65–73. doi: 10.1080/00049530412331312914

Hamtiaux A., Houssemand C., Pierre V. Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83(2), 130–141. doi 10.1016/j.jvb.2013.03.006.

Hirschi A., Herrmann A., Keller A.C. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 87(2), 1–10. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008

Hobfoll S.E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process. Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology An International Review*, 2001, Vol. 50, 337–421. doi10.1111/1464-0597.00062.

Jundt D.K., Shoss M.K., Huang J.L. Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 2015, Vol. 36, 53–71. doi: 10.1002/job.195

Lillard R.M., Watts L.L., Frame M.C., Hein M.B., Rigdon W.D., Orsak-Robinson K. Initial development and validation of a measure of adaptive performance. Poster presented at the 27th annual conference of the Society for Industrial. Organizational Psychology, San Diego, CA, 2012.

Maggiori C., Johnston C.S., Krings F., Massoudi K., Rossier J. The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, Vol. 83, 437–449. doi.org/ 10.1016/j.jvb.2013.07.001

Maggiori C., Rossier J., Savickas M.L. Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 2015, 25(2), 312–325. doi.org/10.1177/1069072714565856

Morrison R.F., Hall D.T. Career Adaptability. In: D.T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002. pp. 205–233.

Muraven M., Baumeister R.F. Self-regulation and depletion of limited resources: does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 2000, 126(2), 247–259.

Norton L.W. Flexible leadership: An integrative perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2010, 60(2), 143–150. doi.org/10.1037/a0019990

Norheim-Martinsen M., Nyhamar G. (Eds.). *International Military Operations in the 21st Century: Global*

Trends and the Future of Intervention. Routledge, 2015.

Ployhart R.E., Bliese P.D. Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In: C. Burke, L.G. Pierce, E. Salas (Eds.), Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments. Advances in human performance and cognitive engineering research. Amsterdam: Elsevier, 2006. pp. 3–39. doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7

Pulakos E.D., Schmitt N., Dorsey, D.W., Arad S., Borman W.C., Hedge J.W. Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. Human Performance, 2002, 15(4), 299–323.

Pulakos E.D., Dorsey D.W., White S.S. Adaptability in the workplace: Selecting an adaptive workforce. In: C. Burke, L.G. Pierce, E. Salas E. (Eds), Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments. Advances in human performance and cognitive engineering research. Amsterdam: Elsevier, 2006. pp. 41–71.

Savickas M.L., Porfeli E.J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 2012, Vol. 80, 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Scott L.S. Investigating the factor structure of adaptability: a measure of adaptive performance. A Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School at Middle Tennessee State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts in Psychology. Murfreesboro, 2016.

Stokes C.K., Schneider T.R., Lyons J.B. Adaptive performance: a criterion problem. Team Performance Management: An International Journal, 2010, 16(3/4), 212–230. doi.org/10.1108/13527591011053278

Walker E.L. Achieving operational adaptability: capacity building needs to become a warfighting function. Kansas: School of Advanced Military Studies United States Army Command and General Staff College Fort Leavenworth. 2010.

White R.P., Shullman S.L. Acceptance of uncertainty as an indicator of effective leadership. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 2010, 62(2), 94–104. doi.org/10.1037/a0019991

Zhou M., Lin W. Adaptability and Life Satisfaction: The Moderating Role of Social Support. Frontiers in Psychology, 2016, 7(1134). doi: 10.3389/fpsyg.2016.01134.

Поступила в редакцию 15 декабря 2017 г. Дата публикации: 27 февраля 2018 г.

### [Сведения об авторе](#)

*Марютина Татьяна Михайловна.* Доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой дифференциальной психологии, Институт психологии им. Л.С.Выготского, Российский государственный гуманитарный университет, Миусская площадь, д. 6, 125993 Москва, Россия.

### [Ссылка для цитирования](#)

Стиль psystudy.ru

Марютина Т.М. Индивидуальная адаптируемость в транзитивном обществе. Психологические исследования, 2018, 11(57), 1. <http://psystudy.ru>

Стиль ГОСТ

Марютина Т.М. Индивидуальная адаптируемость в транзитивном обществе // Психологические

исследования. 2018. Т. 11, № 57. С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).  
[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения  
в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был  
доступен.]

Адрес статьи: <http://psystudy.ru/index.php/num/2018v11n57/1526-marutina57.html>

[К началу страницы >>](#)