

Критериальная основа оценки личностно-профессиональной зрелости человека

Н. Н. Доронина, Е. Н. Кролевецкая, Н. Б. Авалуева

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации. Москва, Россия

АННОТАЦИЯ В научной литературе категории «личностная зрелость» и «профессиональная зрелость» уже раскрыты достаточно широко, тогда как категория «личностно-профессиональная зрелость» остается малоизученной. Представляется значимым выделение и обоснование критериальной основы для определения уровня развития личностно-профессиональной зрелости в целях сущностного понимания многогранности этого феномена. Однако анализ позиций современных исследователей продемонстрировал отсутствие единого мнения по данному вопросу, поэтому представленная статья раскрывает критериальную многомерность феномена личностно-профессиональной зрелости в целом и критериальный базис проявления личностно-профессиональной зрелости человека в частности. На основании анализа исследований, посвященных вопросам личностной и профессиональной зрелости человека, был выделен один критерий личностно-профессиональной зрелости — идентичность личности. Сущностно-смысловое наполнение феномена «личностно-профессиональная зрелость», его бинарность, а также содержательное наполнение категории «критерий» позволяют выделить два ключевых структурных элемента идентичности, тесно взаимосвязанных между собой и взаимодополняющих друг друга: эго-идентичность и профессиональная идентичность. Проявление каждого структурного компонента идентичности личности рассматривается в трех ракурсах: аксиологическом, когнитивном и конативном, что дает возможность многогранного исследования феномена личностно-профессиональной зрелости человека. Представленная и обоснованная структуризация критерия личностно-профессиональной зрелости человека является методологическим базисом выделения показателей личностно-профессиональной зрелости и разработки инструментария, позволяющего диагностировать уровень развития личностно-профессиональной зрелости на различных этапах профессионального становления и развития человека, что, в свою очередь, является основой для выстраивания индивидуальных траекторий, отбора методов и технологий ее развития, предопределяя перспективные направления дальнейших научных исследований в контексте обозначенной проблематики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА личностно-профессиональная зрелость, идентичность, эго-идентичность, профессиональная идентичность, развитие человека

ССЫЛКА ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ Доронина, Н. Н., Кролевецкая, Е. Н., & Авалуева, Н. Б. (2026). Критериальная основа оценки личностно-профессиональной зрелости человека. *Образовательная политика*, 26(3), 14–21.

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

БЛАГОДАРНОСТИ авторы выражают огромную благодарность Александру Григорьевичу Асмолову и анонимным рецензентам.



© Доронина Н. Н., Кролевецкая Е. Н., Авалуева Н. Б., 2026

Контент доступен под лицензией
Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under
a Creative Commons Attribution 4.0 License.

Поступила: 10.06.2026

Принята: 08.07.2026

Дата публикации: 06.10.2026

Наталья Николаевна ДОРОНИНА

к. псих. н., доцент, кафедра возрастной и социальной психологии, факультет психологии, Белгородский государственный национальный исследовательский университет; ведущий научный сотрудник, Общеакадемический факультет, Дирекция приоритетных образовательных инициатив, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(119571, РФ, Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино, пр. Вернадского, 82/1),
<http://orcid.org/0000-0001-9052-1034>,
e-mail: natalianikolaevna123@yandex.ru

Елена Николаевна КРОЛЕВЕЦКАЯ

д. пед. н., доцент, заместитель декана, Общеакадемический факультет, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(119571, РФ, Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино, пр. Вернадского, 82/1),
<https://orcid.org/0000-0002-1312-3638>,
e-mail: krolevetskaya-en@ranepa.ru

Наталья Борисовна АВАЛУЕВА

к. пед. н., ведущий научный сотрудник, Общеакадемический факультет, Дирекция приоритетных образовательных инициатив, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(119571, РФ, Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино, пр. Вернадского, 82/1),
<https://orcid.org/0000-0002-5044-7076>,
e-mail: avalueva-nb@ranepa.ru

Введение

Современные геополитические трансформации и подвижность социокультурного пространства в условиях нарастающей неопределенности требуют, чтобы личностный и профессиональный рост человека взаимно поддерживали и обогащали друг друга в процессе непрерывного развития. В психолого-педагогической литературе результатом такого развития выступает категория зрелости. Одни исследователи выделяют феномен личностной зрелости (Ананьев, 2008; Прокопьева, 2024; Солдатова, 2008; Шляпникова, 2010 и др.), а другие – профессиональной зрелости (Деркач, 2004; Поваренков, 2014; Пряжников, 2023; Шнейдер, 2019 и др.). Однако рассматривать феномен

«лично-профессиональная зрелость» нам позволяют следующие факторы:

- тесная взаимосвязь и взаимообусловленность обозначенных феноменов;
- то, что достижение личностной зрелости продуцирует профессиональное развитие человека и, в конечном счете, достижение профессиональной зрелости;
- и наоборот: достижение профессиональной зрелости возможно только при достижении определенного уровня личностной зрелости.

Отметим, что исследования, раскрывающие понятие «лично-профессиональное развитие» (Мударисов & Синягин, 2016), существуют, тогда как лично-профессиональная зрелость является малоизученной.

Лично-профессиональная зрелость может рассматриваться как «ступень личностного и профессионального развития человека, детерминированная субъектным опытом поведения в жизненной ситуации и характеризующаяся осмысленным проявлением качеств личности (в том числе профессиональных) во взаимодействии с другими людьми/социумом/обществом и культуры всех социальных ролей человека» (Авалуева, 2025)¹ – опираясь на понимание этого, а также на свойства обозначенного феномена (бинарность, динамичность и др.), представляется необходимым выделение и обоснование критериального базиса, чтобы, с одной стороны, определить и охарактеризовать уровни развития лично-профессиональной зрелости человека, а с другой, содержательно описать этапы достижения лично-профессиональной зрелости.

Цель статьи – теоретическое обоснование критериального базиса лично-профессиональной зрелости человека.

Содержательную сущность категории «критериальный базис» отражает термин «критерий», обладающий междисциплинарной

1 В более ранней нашей работе представлено описание уровней развития лично-профессиональной зрелости в соответствии с социальными ролями: культура приверженности (абитуриент), культура правил (студент), культура принадлежности (специалист), культура успеха (руководитель) (Авалуева, 2025).

природой, что обеспечивает его методологическую универсальность:

- в философии это «положение или признак, по которому можно определить истинность или ложность суждения»²;
- в педагогике — эталон для сравнения, «признак для оценки, классификации; суждение, признак, позволяющий из множества возможных решений выбрать одно» (Шилова, 1990), а также соответствие результата поставленной цели (Маврина & Мотышева, 2006);
- в психологии — «признак, по которому классифицируются, оцениваются (и получают оценки) соответствующим индикатором психические явления, действия или деятельность, в частности при их формализации»³.

В своем исследовании мы разделяем психологическую позицию и поэтому считаем, что критерии должны:

- логически вытекать из теоретических подходов и отражать различные этапы достижения профессиональной и личностной зрелости;
- отражать наиболее важные аспекты уровней профессиональной и личностной зрелости;
- быть сформулированы конкретно и допускать количественное измерение своей выраженности посредством прямого или косвенного измерения показателей;
- быть сформулированы однозначно и непротиворечиво.

Обобщая вышеизложенное, можно говорить, что критерий личностно-профессиональной зрелости — это основание для оценки, фиксирующее качественную и количественную определенность проявления признаков, характеризующего личностно-профессиональную зрелость, или, другими словами, «мерило», посредством которого определяется степень проявления признака.

Основные методы исследования: анализ, синтез и обобщение существующих подходов и позиций исследователей к выделению критериев личностно-профессиональной зрелости.

Палитра зрелости: к вопросу о критериальной многомерности

Можно говорить о бинарной природе феномена личностно-профессиональной зрелости, рассматривая его в представленном выше контексте. Бинарность в данном случае подразумевает не только две сферы — личностную (психологическую, ценностно-мотивационную) и профессиональную (деятельностную, компетентностную) — но и две стороны развития: внутреннюю (самосознание, рефлексия, ценности) и внешнюю (поведение, достижения, результаты). Бинарная природа личностно-профессиональной зрелости предполагает выделение двух равнозначных, но не тождественных компонентов — личностную и профессиональную зрелость. Это, в свою очередь, позволяет выявить два сущностно-смысловых критерия: «быть» (личностные качества, мировоззрение) и «уметь» (профессиональные навыки, компетенции).

Однако, анализ научных исследований по проблематике, связанной с выделением и обоснованием критериев личностной и профессиональной зрелости человека, показал, что на сегодняшний день нет единого подхода к выделению критериев проявления данных феноменов.

Одни исследователи определяют критерии зрелости через совокупность личностных качеств (Ананьев, 2008; Леонтьев, 2002; Олпорт, 2002; Эриксон, 2006), другие — через выделение отдельных категорий, таких, как интраперсональные и интерперсональные (Братченко & Миронова, 1997); категории внутренних и внешних компонентов зрелости (Иващенко & Страва, 2000); активная позиция и свободный выбор (Асмолов, 1983); нравственные ориентиры (Ряжкин, 2021); спонтанность поведения (Харламенкова, 2007); степень субъектности (Александрова, 2007) и др. Впервые представление о зрелой личности

2 Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона (1890–1907). Семеновская типолитография.

3 Платонов, К. К. (1984). *Краткий словарь системы психологических понятий*. Высшая школа.

встречается в работах Г. Олпорта, который определяет следующие критерии личностной зрелости с точки зрения диспозиционного подхода: «широкие границы Я», «способность к близким межличностным отношениям» (любовь, дружба, сочувствие), «чувство фундаментальной эмоциональной безопасности и принятие себя», «реалистичное восприятие» и «реалистичные притязания», «способность к самопознанию и философскому чувству юмора», «цельная жизненная философия» (Олпорт, 2002).

Указывая на сложность формирования модели зрелости, А. А. Ставцев и А. А. Реан, тем не менее, выделяют четыре критерия: терпимость, саморазвитие, ответственность и позитивное мышление. При этом последний критерий, с точки зрения авторов, включает в себя три предыдущих и «одновременно присутствует в каждом из них» (Ставцев & Реан, 2023). Опираясь на концепции позитивной психологии, авторы связывают личностную зрелость с психологическим благополучием, в том числе с жизнестойкостью. Д. А. Леонтьев рассматривает жизнестойкость в качестве критерия личностной зрелости, интегрируя эти два феномена в понятие «личностный потенциал» и подчеркивая, что «главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности» (Леонтьев, 2002).

В качестве одного из критериев зрелости Н. Е. Харламенкова выделяет идентичность личности, рассматривая ее во взаимосвязи с другими критериями: контроль и намеренность поведения, внутренняя мотивация, интегрированные этические ценности (Харламенкова, 2007).

Э. Эриксон исследует развитие компетентности человека во взаимодействии с социумом, полагая, что это взаимодействие ведет к развитию его личностной идентичности, понимаемой как набор индивидуальных характеристик личности, отличающих ее от других (Эриксон, 2006). В течение жизни человек преодолевает психосоциальные кризисы, что позволяет ему расширить свои возможности и способствует личностному росту, формированию

целостности личности. Рассматривая идентичность с точки зрения концепции жизненного пути, Эриксон включал в это понятие процессы самоопределения личности и социального взаимодействия. Как отмечает К. В. Злоказов (2017), идентичность — это «когнитивно-обусловленный процесс отражения опыта взаимодействия человека с обществом», ее развитие «снижает неопределенность и непоследовательность жизненных целей и ценностей, приводит к согласованности и неизменности поступков человека» (Там же).

Исходя из смыслового понимания категории «личностно-профессиональная зрелость», опираясь на результаты анализа и проведенного на его основе обобщения критериев, выделяемых исследователями, а также разделяя точку зрения Н. Е. Харламенковой, мы считаем, что критерием уровня развития личностно-профессиональной зрелости человека на различных этапах жизненного пути может выступать именно идентичность личности. *Идентичность личности* в нашем исследовании трактуется как сложный динамический конструкт, включающий представления о себе и других (в личностном и профессиональном измерениях), которые складываются из опыта социального и профессионального взаимодействия и обеспечивают целостность и продуктивность человека.

Архитектура идентичности: от структурных компонентов к поведенческим проявлениям

Двухаспектная природа личностно-профессиональной зрелости и динамический характер идентичности, объединяющей образы «Я-личность» и «Я-профессионал» (формируемые/развивающиеся в социальном опыте и обеспечивающие целостность и результативность), определяют выделение в структуре идентичности двух взаимосвязанных компонентов: эго-идентичности (Солдатова, 2008; Шляпкинова, 2010; Эриксон, 2006) и профессиональной идентичности (Поваренков, 2014; Пряжников, 2023; Шнейдер, 2019).

По мнению Э. Эриксона, главным результатом развития личности является становление ее эго-идентичности. Эго-идентичность имеет трехкомпонентную структуру и понимается как самоотождествление самому себе во времени и пространстве (внутренняя идентичность), социальному окружению (внешняя идентичность) и их стабильному сочетанию. Процесс развития рассматривается автором как преодоление закономерно возникающих на каждой возрастной стадии психосоциальных кризисов (Эриксон, 2006).

Продолжая теоретическую линию Э. Эриксона, Е. Л. Солдатова и И. А. Шляпникова рассматривают эго-идентичность как системообразующий признак личностной зрелости. Согласно Е. Л. Солдатовой, эго-идентичность — это «глубинная личностная структура, способствующая сохранению тождественности себе в условиях глубоких динамических преобразований всех уровней социальной ситуации развития личности» (Солдатова, 2008). Становление этой структуры «происходит через обобщение, кристаллизацию детских идентификаций, обретение ролевого опыта и опыта социальных влияний, рефлексии оценок и ожиданий окружающих» (Солдатова & Погорелов, 2018). И. А. Шляпникова, опираясь на концепцию Е. Л. Солдатовой, отводит значимое место в структуре личностной зрелости интегративному образованию — эго-идентичности и отмечает, что «статус эго-идентичности определяет психологическое содержание личностной зрелости» (Шляпникова, 2010). Исследователь считает, что в целом личностная зрелость опосредована развитием эго-идентичности и может определяться через сформированность «личностного (система ценностей, направленность и т. д.), рефлексивного (достигнутая эго-идентичность) и функционального (способность личности к самоорганизации)» компонентов (Там же).

Разделяя представленные выше позиции, мы рассматриваем эго-идентичность как структурный компонент идентичности личности. Именно состояние эго-идентичности служит маркером, позволяющим диагностировать личностную зрелость человека на различных этапах онтогенеза.

Второй компонент идентичности — *профессиональная идентичность* — является «ведущей характеристикой субъекта труда» (Мищенко, 2005) и «формируется на этапе обучения, накопления опыта, освоения и систематизации теоретических знаний; человек приобретает характерные профессиональные черты; он представляет себя в будущей профессии, и эти представления влияют на ее реализацию» (Эмильбекова, 2018).

А. А. Деркач, исследуя профессиональную идентичность с позиций акмеологического подхода, говорил о достижении человеком высокого уровня в его профессиональном развитии (Деркач, 2004). Достижение профессиональной идентичности, по мнению Л. Б. Шнейдер, «предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения, осуществление профессионального самоопределения, приобретение опыта трудовой деятельности, интеграцию в профессиональное сообщество, формирование и рефлексии представления о себе как специалисте» (Шнейдер, 2019). При этом благодаря достигнутой профессиональной идентичности «человек начинает расценивать свою профессию как призвание» (Брызгалов и др., 2023).

Ю. Ю. Стрельникова и С. В. Емельянова отмечают, что процесс формирования профессиональной идентичности происходит на протяжении всего жизненного пути человека, поэтому можно говорить о различных этапах ее развития. Авторы связывают данный феномен с нравственностью, поэтому «исследование степени сформированности профессиональной идентичности необходимо проводить совместно с изучением морально-нравственного развития личности, а также с учетом этико-деонтологических аспектов, характерных для той или иной трудовой деятельности» (Стрельникова & Емельянова, 2019).

По мнению Ю. П. Поваренкова, профессиональная идентичность «как критерий профессионального развития свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком а) себя как профессионала; б) конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; в) системы ценностей и норм,

характерных для данной профессиональной общности» (Поваренков, 2014).

В зарубежных исследованиях также подчеркивается значимость профессиональной идентичности в профессиональном развитии личности, заключающаяся в возможности человека проявляться и отождествлять себя с профессиональной группой, занимая в ней определенную роль (Rusnac & Popovici, 2024; Zhang & Tu, 2023).

Обобщая вышеизложенное, отметим, что *профессиональная идентичность* может рассматриваться как структурный компонент идентичности личности, степень проявления которого (состояние профессиональной идентичности) позволяет судить о профессиональной зрелости человека на различных этапах онтогенеза.

Таким образом, идентичность личности, рассматриваемая как критерий личностно-профессиональной зрелости, структурно раскрывается через два компонента: эго-идентичность (личностное измерение) и профессиональную идентичность (профессиональное измерение), при этом интерес представляет не только определение и содержательное наполнение структуры идентичности личности, но и ее проявление.

Исследователи (Сачкова & Волков, 2022; Сидоренков, 2021; Брызгалов, Александрова & Пряжников, 2023) выделяют когнитивный, аффективный и поведенческий аспекты проявления идентичности личности.

По мнению В. В. Щербаковой, идентичность включает в себя конативный, познавательный и эмотивный компоненты (Щербакова, 2017), а с точки зрения Ю. П. Поваренкова, это комплекс следующих механизмов: когнитивного, мотивационного и ценностного (Поваренков, 2014).

Опираясь на исследования (Злоказов, 2017; Шляпникова, 2010 и др.), мы выделяем аксиологический аспект идентичности личности, который раскрывается через проявление, определение и осознание человеком жизненных ценностей и смыслов.

Если понимать проявление идентичности личности как «когнитивно-обусловленный процесс отражения опыта взаимодействия человека с обществом» (Злоказов, 2017), то правомерно выделять когнитивный аспект

(Деркач, 2004; Злоказов, 2017; Пряжников, 2023), ведь когнитивные процессы способствуют формированию знания о себе, в т. ч. как о субъекте профессиональной деятельности.

Кроме того, мы полагаем, что рассмотрение идентичности личности как критерия личностно-профессиональной зрелости требует выделения конативного аспекта ее проявления – в поведении, общении, деятельности, личностной и профессиональной самореализации.

Таким образом, изложенная позиция предоставляет возможность исследовать каждый из компонентов идентичности личности (эго-идентичность и профессиональную идентичность) в трех ракурсах – ценностном, познавательном и поведенческом, что обеспечивает многогранный анализ феномена личностно-профессиональной зрелости человека.

Выводы и траектории развития

В данном исследовании научно обосновано выделение идентичности личности как критерия личностно-профессиональной зрелости человека, соответствующего предъявляемым к нему требованиям. Бинарная природа личностно-профессиональной зрелости позволяет выделить в структуре идентичности два взаимосвязанных и обуславливающих друг друга компонента – эго-идентичность и профессиональную идентичность – и рассматривать ее проявление в аксиологическом, когнитивном и конативном ракурсах.

Единый критерий, отражающий двуединство и каузальную связь «личного» и «профессионального», служит основой для определения показателей проявления личностно-профессиональной зрелости, разработки критериальной модели оценки уровня ее состояния, а также для построения индивидуальных траекторий, отбора методов и технологий ее развития.

Обозначенные позиции представляются важными в контексте непрерывного образования, которое является пространством постоянных личностных и профессиональных переходов, где идентичность и зрелость становятся динамическими инструментами

самоопределения и саморазвития. Человек на протяжении всей жизни сталкивается с необходимостью переосмысления себя, своих ценностей, знаний и действий. Если в традиционном образовании траектория задана извне, то непрерывное обучение требует от личности самостоятельной постановки целей, осознания своих возможностей и рефлексии профессионального пути. Поэтому выделенные нами структурные компоненты идентичности и ее проявление в трех аспектах (ценностном, познавательном, поведенческом) приобретают не только теоретическую, но и прикладную ценность.

Перспективой дальнейших исследований в рамках обозначенной научной проблематики является разработка критериального аппарата и валидного диагностического инструментария для оценки личностно-профессиональной зрелости на разных этапах профессионального становления человека (от абитуриента и студента до специалиста и руководителя).

Список источников / References

- Авалуева, Н. Б. (2025). Личностно-профессиональная зрелость как ресурс развития человека. *Образовательная политика*, 21(2), 94–106. <https://elibrary.ru/nejvbz>
- Александрова, Г. Г. (2007). Психологические критерии социальной зрелости личности в условиях современного российского общества. *Ученые записки Казанского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки*, 149(1), 34–45. <https://elibrary.ru/jpizvl>
- Ананьев, Б. Г. (2008). *Личность, субъект деятельности, индивидуальность*. Директ-Медиа.
- Асмолов, А. Г. (1983). О предмете психологии личности. *Вопросы психологии*, (3), 118–125. <https://elibrary.ru/myrhoig>
- Братченко, С. Л., & Миронова, М. Р. (1997). Личностный рост и его критерии. В А. А. Крылов & Л. А. Коростылева (Ред.), *Психологические проблемы самореализации личности* (с. 38–46). С.-Петербург: гос. ун-т.
- Брызгалов, Е. А., Александрова, Ю. Ю., & Пряжников, Н. С. (2023). Теоретико-психологический анализ современных представлений о профессиональной идентичности: общие принципы. Часть 1. *Психологические исследования*, 16(92). <https://elibrary.ru/uxghon>
- Деркач, А. А. (2004). *Акмеологические основы развития профессионала*. Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; МОДЭК. <https://elibrary.ru/qxhjpt>
- Злоказов, К. В. (2017). *Конструирование идентичности и криминализация личности*. Уральский юридический институт МВД РФ. <https://elibrary.ru/vunfrq>
- Ивашенко, А. В., & Страва, Т. (2000). *Академическая зрелость студентов*. Социум.
- Леонтьев, Д. А. (2002). Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации. В Б. С. Братусь & Д. А. Леонтьев (Ред.), *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова* (Вып. 1, с. 56–65). Смысл.
- Маврина, И. А., & Мотышева, А. А. (2006). Проектирование системы критериальных оценок эффективности деятельности профессиональных объединений педагогов как субъектов развития образовательного учреждения. *Прикладная психология и психоанализ*, 4, 30–39. <https://elibrary.ru/hywodt>
- Мищенко, Т. В. (2005). *Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза* [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата психологических наук, Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского] <https://elibrary.ru/nnhjrp>
- Мударисов, А. А., & Синягин, Ю. В. (2016). *Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния*. ИТРК.
- Олпорт, Г. (2002). *Становление личности: Избранные труды*. Смысл.
- Поваренков, Ю. П. (2014). Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда. *Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Сер.: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика*, 20(3), 9–16. <https://elibrary.ru/stsngp>
- Прокопьева, С. А. (2024). Личностная зрелость сотрудников исправительного учреждения. *Проблемы современного педагогического образования*, (84–4), 403–406. <https://elibrary.ru/adxwzd>
- Ряжкин, А. О. (2021). *Зрелость как индивидуально-личностный ресурс профессионального становления студентов* [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата психологических наук, ФГБУН Институт психологии РАН]. <https://elibrary.ru/moduxs>
- Сачкова, М. Е., & Волков, Р. С. (2022). Особенности групповой идентичности и ее взаимосвязь с уровнем спортивных достижений у подростков и юниоров, занимающихся боксом. *Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Психология и педагогика*, 19(1), 54–70. <https://elibrary.ru/ccxhwh>
- Сидоренков, А. В. (2021). *Идентичность, идентификация и гражданское поведение работников в организации*. Мини Тайп. <https://elibrary.ru/esokwz>
- Солдатова, Е. Л. (2008). Психологическое содержание нормативных кризисов развития личности взрослого человека. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Психология*, 31–131, 39–47. <https://elibrary.ru/klsofv>
- Солдатова, Е. Л., & Погорелов, Д. Н. (2018). Феномен виртуальной идентичности: современное состояние проблемы. *Образование и наука*, 20(5), 105–124. <https://elibrary.ru/xpcvop>
- Ставцев, А. А., & Реан, А. А. (2023). Позитивные психологические интервенции (ППИ): технологии воспитания зрелости личности В А. А. Реан (Ред.), *Психология воспитания и профилактика девиантного поведения* (с. 191–213). Издательство МПГУ. <https://elibrary.ru/xzeafp>
- Стрельникова, Ю. Ю., & Емельянова, С. В. (2019). Исследование феномена профессиональной идентичности в различных направлениях психологической науки. *Вестник института: преступление, наказание, исправление*, 13(2–46), 257–265. <https://elibrary.ru/rfarqx>

Харламенкова, Н. Е. (2007). Спонтанность и контроль в зрелых личностных отношениях. В А. Л. Журавлев & Е. А. Сергеев (Ред.), *Феномен и категория зрелости в психологии. Сер. Труды Института психологии РАН* (с. 128–148). Институт психологии РАН. <https://elibrary.ru/steivj>

Шилова, М. И. (1990). *Учителю о воспитанности школьников*. Педагогика. <https://elibrary.ru/tpohwh>

Шляпкинова, И. А. (2010). *Взаимосвязь эго-идентичности и личностной зрелости* [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата психологических наук, Южно-Уральский государственный университет] <https://elibrary.ru/qewcgt>

Шнейдер, Л. Б. (2019). Дилеммы профессиональной идентичности личности в современных социокультурных условиях. В О. А. Белобрыкина (Ред.), *Современная социальная реальность: вызовы, риски, перспективы* (с. 39–58). Изд-во НГПУ. <https://elibrary.ru/yvqkqv>

Щербакова, В. В. (2017). Социально-психологическое исследование гражданской идентичности современной молодежи. *Вестник Тверского*

государственного университета. Сер.: Педагогика и психология, 4, 251–257. <https://elibrary.ru/ylymha>

Эмильбекова, А. Э. (2018). Профессиональное становление и динамика профессиональной идентичности на разных этапах формирования личности. *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки*, (1–790), 153–163. <https://elibrary.ru/xreemx>

Эрикссон, Э. (2006). *Идентичность: юность и кризис*. Флинта: МПСИ: Прогресс.

Rusnac, S. & Popovici, A. (2024). Social maturity and personal values: key factors in young people's professional identity development. *Journal of Pedagogy – Revista de Pedagogie, LXXII* (1), 125–152. <https://elibrary.ru/odkqrk>

Zhang, P. G. & Tu, Ch. Ch. (2023). Impact of Chinese college students' professional identity on their academic achievement: career maturity as a mediator. *International Journal of Educational Methodology*, 9(2), 397–408. <https://doi.org/10.51214/00202406765000>

Criteria basis for assessing a person's personal and professional maturity

Natalia N. DORONINA

PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Age and Social Psychology, Faculty of Psychology, Belgorod State National Research University; Leading Researcher, General Academic Faculty, Directorate of Priority Educational Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82/1, Vernadsky Ave., Troparevo-Nikulino District, Moscow, Russian Federation, 119571), <http://orcid.org/0000-0001-9052-1034>, e-mail: natalianikolaevna123@yandex.ru

Elena N. KROLEVETSKAYA

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Deputy Dean, the General Academic Faculty, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82/1, Vernadsky Ave., Troparevo-Nikulino District, Moscow, Russian Federation, 119571), <https://orcid.org/0000-0002-1312-3638>, e-mail: krolevetskaya-en@ranepa.ru

Nataliya B. AVALUEVA

PhD in Pedagogy, Leading Researcher, General Academic Faculty, Directorate of Priority Educational Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82/1, Vernadsky Ave., Troparevo-Nikulino District, Moscow, Russian Federation, 119571), <https://orcid.org/0000-0002-5044-7076>, e-mail: avalueva-nb@ranepa.ru

ABSTRACT The categories of «personal maturity» and «professional maturity» have been widely explored in the scientific literature, while the phenomenon of «personal-professional maturity» remains understudied. To truly understand the multifaceted nature of personal-professional maturity, it is crucial to identify and substantiate a criteria basis for determining its level of development. However, an analysis of contemporary researchers' positions has demonstrated a lack of consensus on this issue. Therefore, this article explores the criterion-based multidimensionality of the phenomenon of personal-professional maturity in general and the criteria basis for the manifestation of an individual's personal-professional maturity. Based on an analysis of research devoted to issues of personal and professional maturity, one criterion of personal-professional maturity was identified: personal identity. The essential and semantic content of the phenomenon of «personal and professional maturity», its binarity, and the substantive content of the category «criterion» allow us to identify two key structural elements of identity that are closely interconnected and complement each other: ego-identity and professional identity. The manifestation of each structural component of personal identity is considered from a three-dimensional perspective: axiological, cognitive, and conative, which allows for a multifaceted study of the phenomenon of a person's personal and professional maturity. The presented and substantiated structuring of the criterion of a person's personal and professional maturity serves as a methodological basis for identifying indicators of personal and professional maturity and developing tools that allow for diagnosing the level of development of personal and professional maturity at various stages of a person's professional development. This, in turn, serves as the basis for building individual trajectories, selecting methods and technologies for its development, predetermining promising areas for further scientific research in the context of the identified problems.

KEYWORDS personal and professional maturity, identity, ego-identity, professional identity, human development

TO CITE Doronina, N. N., Krolevetskaya, E. N., & Avalueva, N. B. (2026). Criteria basis for assessing a person's personal and professional maturity. *Educational Policy*, 26(3), 14–21.

FUNDING The study was carried out as part of a government assignment by the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

ACKNOWLEDGEMENT The authors express their deep gratitude to Alexander Asmolov and anonymous reviewers.

© Doronina N. N., Krolevetskaya E. N., Avalueva N. B., 2026

Received: 10.06.2026

Accepted: 08.07.2026

Date of publication: 06.10.2026