

УДК 159.9.072

**BEYOND TALENT: ТЕСТОВАЯ ЭКСПЕРТНАЯ СИСТЕМА  
ДЛЯ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ****Янова Наталья Геннадьевна***Кандидат социологических наук, доцент, Федеральное государственное**бюджетное образовательное учреждение высшего образования**«Алтайский государственный университет», г. Барнаул, Россия,**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1782-9371>, e-mail: yanova.ng@yandex.ru***Егорова Анна Александровна***Преподаватель программ МВА Высшей школы бизнеса, Федеральное**государственное бюджетное образовательное учреждение высшего**образования «Новосибирский государственный университет экономики и**управления «НИНХ», г. Новосибирск, Россия,**ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4385-8401>, e-mail: anhv@yandex.ru***Аннотация**

**Введение:** актуальность разработки обусловлена дефицитом инструментов оценки личностного потенциала на HR-рынке. Целью является обоснование теоретической, диагностической и психометрической модели авторского теста Beyond Talent для оценки потенциала личности. Задачи касаются описания содержательной валидности теста, основанной на теории личностного потенциала Д.А. Леонтьева. **Материалы и методы:** представлен краткий анализ конструктов и шкал теста для оценки структуры личностного потенциала. Визуализирована содержательная конфигурация тестовой экспертной системы в формате инфографики. **Результаты:** анонсируется назначение и возможности тестовой экспертной системы Beyond Talent для оценки личностного и управляемого потенциала. Демонстрируются исследовательский дизайн и возможности применения теста в HR-практике. Тест представляет собой многомерный IRT-опросник по оценке типологической структуры личностного потенциала в профессиональной деятельности. Показана комплементарность результатов субтестов по оценке soft-компетенций потенциала личности и деятельности: по уровню, типу, структуре и профилю потенциала. Приводятся принципиально новые метрики измерения, связанные с оценкой зоны актуального развития. Результат теста позволяет ответить на вопрос о реализации потенциала личности в деятельности и дать прогноз относительно соответствия индивидуального профиля нормативной профессиональной группе. **Выводы:** краткий обзор психометрических характеристик теста позволяет сделать вывод в пользу валидного и надежного инструмента измерения потенциала личности. Вариативность тестовой модели позволяет реализовать ее в формате тестовой экспертной системы на цифровых HR-платформах, позволяющих решать современные задачи отбора, оценки и развития персонала с опорой на HR-сервисы диагностики и оценки персонала.

**Ключевые слова:** личностный потенциал, психодиагностика, психометрика, тестология, экспертные системы, HR-платформы.

**Благодарности:** Авторы благодарят компании Talent Space, T-Soft и CDEK за сотрудничество в разработке теста оценки потенциала личности Beyond Talent и его технологическую реализацию на цифровых платформах с соблюдением авторских прав (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ Beyond Talent № 2025692687 от 24.11.25).

## BEYOND TALENT: A TESTING EXPERT SYSTEM FOR ASSESSING PERSONAL POTENTIAL

*Natalya Gennadyevna Yanova*

*PhD in Sociology, Associate Professor, Federal State Budgetary Educational  
Institution of Higher Education*

*Altai State University, Barnaul, Russia,*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1782-9371>, e-mail: yanova.ng@yandex.ru*

*Anna Aleksandrovna Egorova*

*Lecturer in the MBA Programs at the Graduate School of Business, Federal State  
Budgetary Educational Institution of Higher Education Novosibirsk State University  
of Economics and Management, Novosibirsk, Russia,*

*ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4385-8401>, e-mail: anhv@yandex.ru*

### **Abstract**

**Introduction:** the relevance of this development is driven by the shortage of personal potential assessment tools in the HR market. The objective is to substantiate the theoretical, diagnostic, and psychometric model of the author's Beyond Talent test for assessing personal potential. The objectives relate to describing the test's content validity, based on D.A. Leontiev's theory of personal potential. **Materials and Methods:** a brief analysis of the constructs and scales of the test for assessing the structure of personal potential is presented. The substantive configuration of the test expert system is visualized in infographic format. **Results:** the purpose and capabilities of the Beyond Talent test expert system for assessing personal and managerial potential are announced. The research design and potential application of the test in HR practice are demonstrated. The test is a multidimensional IRT questionnaire for assessing the typological structure of personal potential in professional activities. The complementarity of subtest results for assessing the soft competencies of personal and professional potential is demonstrated: by level, type, structure, and potential profile. Fundamentally new measurement metrics related to assessing the area of current development are presented. The test results allow us to answer the question of the individual's potential realization in work and to predict the individual's profile's compliance with the normative professional group. **Conclusions:** a brief overview of the test's psychometric characteristics allows us to conclude that it is a valid and reliable tool for measuring individual potential. The variability of the test model allows it to be implemented as a test expert system on digital HR platforms, addressing modern personnel selection, assessment, and development challenges using HR diagnostic and personnel assessment services.

**Keywords:** personal potential, psychodiagnostics, psychometrics, testing, expert systems, HR – platforms.

**Acknowledgments:** The authors thank Talent Space, T-Soft, and CDEK for their collaboration in developing the Beyond Talent personal potential assessment test and its technological implementation on digital platforms in compliance with copyright (Certificate of State Registration of the Beyond Talent Computer Program No. 2025692687 dated November 24, 2025).

## **Введение**

В психологии личности XXI века проблема личностного потенциала становится трендом научного анализа на теоретическом, прикладном, практическом и технологическом уровнях.

В результате эволюции понятийного аппарата термин не просто приобрел интегративный характер в предметном поле постклассической психологии, но и получил понятийный статус в «психологии субъектности» и «психологии возможного» [3]. Понятие потенциала личности входит в современный арсенал категориального аппарата психологии, в котором «изменения современной реальности порождают новые вызовы для психологической науки – появляются новая феноменология, новые понятия, входящие в научный дискурс психологической науки, наконец, новые практические задачи, связанные как с решением прикладных проблем, так и с психологической работой с людьми» [2].

Именно к таким понятиям, на наш взгляд, относится понятие личностного потенциала. Системно-сетевой уровень организации понятия [8] ставит его в категориальный ряд с такими понятиями, как преадаптация (А.Г. Асмолов [1]), саморегуляция (Д.А. Леонтьев [6]), самодетерминация (Э. Деси, Р. Райн [15]), самоэффективность (А. Бандура [12]) в иерархической системе единиц анализа субъектности. Если субъектность позволяет человеку быть творцом своей жизни, то потенциал, как проявление субъектности, позволяет личности осуществлять функцию автономной саморегуляции. Личностный потенциал в тренде современных исследований [9] определяет преадаптивную и надситуативную жизнеспособность человека. Адаптивный потенциал, в отличие от адаптационного, характеризует действия, а не реакции, определяет проактивность личности в деятельности, а не ее реактивность в поведении.

Д.А. Леонтьев определяет личностный потенциал как потенциал саморегуляции: «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, определяющей способность личности исходить из внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и

сохранять стабильность и эффективность на фоне внешних и внутренних изменений» [7]. Суть определения потенциала личности передана его известной метафорой: «способность личности осуществлять работу личности».

Личностный потенциал включает не только способность личности к самоорганизации своих ресурсов, но и способность к управлению собственными ресурсами в деятельности. Вклад в результат имеют не только способности личности, но и таланты ее самоорганизации [4]. Личностный потенциал может как усилить вклад способностей, так и компенсировать их дефицит [10].

В психодиагностике в качестве эмпирической модели личностного потенциала используют модель soft skills (гибкие компетенции). В структуре личностного потенциала в соответствии с такой моделью оцениваются различные ресурсы преадаптации, самоорганизации, саморегуляции и самоэффективности личности. Наибольшей востребованностью тесты soft skills пользуются на психологическом рынке HR-менеджмента, организационного и карьерного консультирования, где представляют системы диагностики и оценки персонала с функцией принятия решения.

### **Материалы и методы**

#### *Назначение и возможности системы*

Beyond Talent – тест нового поколения для оценки уровня и структуры адаптивного потенциала личности. Тест относится к многомерным личностным опросникам, включает диагностику типов потенциала личности (субтест 1) и их реализацию в стратегиях деятельности (субтест 2).

Теоретическая модель основана на теории личностного потенциала Д.А. Леонтьева [5] и указывает на роль ресурсов преадаптации и самодетерминации личности в деятельности. Адаптивный потенциал личности отвечает за преадаптивную готовность к актуализации и реализации своих талантов в новых условиях деятельности, возможности к преобразованию, а не приспособлению себя к ситуации.

Диагностическая модель теста включает релевантные тестовые конструкты для оценки ресурсов личностного потенциала на основе параметров проактивной и просубъектной направленности личности, выступающих в качестве функциональных ресурсов личностного потенциала. Используется модель классификации структуры личностного потенциала Д.А. Леонтьева [14], в которой автор выделяет функции (самоопределения/сохранения/ достижения) и ресурсы саморегуляции (мотивационные, ценностные, инструментальные, трансформационные).

Эмпирическая модель теста основана на системе КПІ (ключевых показателей эффективности) оценки личностного потенциала с применением процедуры эмпирической валидизации критериев на разных категориях персонала (специалисты, руководители, топ-менеджеры). Стандартизация тестовых норм осуществлена по правилам критериально-ориентированного теста, с оценкой достоверности различий для разных категорий персонала. В итоге тест выявляет личностный и управленческий потенциал кандидата, позволяя оценить уровень готовности сотрудника выступать в роли специалиста, линейного руководителя, менеджера среднего и высшего звена и зону его актуального развития в данной роли.

Прогностическая модель является главным преимуществом теста с позиции научной новизны. Тест позволяет получить не только профили потенциальных ресурсов личности в диапазоне ключевых компетенций личности (тест 1) и копинг-компетенций деятельности (тест 2), но и сопоставить результаты оценки личности и деятельности между собой через диаграммы конгруэнтности типов личностного потенциала и типов потенциала деятельности. Тест позволяет дать оценку прогноза развития личностного потенциала не только по уровню, но и по зоне актуального развития. Прогноз включает оценку уровня потенциала (низкий, средний, высокий потенциал), актуальной зоны его развития (номинальный, оперативный, реальный, перспективный, востребованный потенциал), уровня мастерства (специалист, руководитель, топ-менеджер).

Все метрики представлены в стандартных шкалах, имеют уровневую и интервальную оценки, для удобства пользователя визуализированы, сопровождаются описанием и глоссарием терминов. Вариативность конфигурации диагностических моделей теста для пользовательских целей и задач тестовой экспертной системы обеспечена трехлетним циклом психометрической разработки.

В системе предусмотрены варианты прохождения тестов (полная/краткая версии), варианты комплектации тестовых шкал (базовая/расширенная), варианты отчета (для респондента/для эксперта). Тест предлагает выбор параметров отчета, включает библиотеки с описанием шкал и таблицы с анализом метрик, имеет опции краткой/развернутой аналитики и рекомендаций.

Пользователю рекомендуется полная версия теста, для эксперта созданы опции выбора: варианта субтеста (личность/деятельность), варианта опроса (краткая/полная версия), набора тестовых шкал (базовый /расширенный профиль), выборки отчета по тесту (индивидуальный/групповой), вида профайлинга (для респондента/для эксперта). Тест имеет ипсативную технологию тестирования с IRT-механизмом, сочетает возможности теста-конструктора и теста-навигатора. Тест-конструктор позволяет отбирать для оценки конкретные компетенции и принимать кадровые решения на основе заданных экспертом данных. Тест-навигатор реализует функции экспертной системы и создает «тест в teste».

Режим экспертной системы позволяет создавать и решать кейсы для отдельных категорий персонала, предлагает модели их оценки и критерии отбора (например, кейс менеджера продаж). Возможности экспертной системы реализованы под класс экспертных задач по отбору и оценке персонала, включают кейсы по оценке потенциала и кейсы рекомендаций по его развитию. Выявление «точек роста» (ключевые зоны развития потенциала) основано на результатах профайлинга респондента в части оценки дефицита ресурсов

личностного потенциала относительно заданной нормативной группы. Кейсы рекомендаций адаптированы отдельно для респондента и эксперта по развитию.

## Результаты исследования

### *Конструкты и шкалы*

Потенциал личности – это таланты (ресурсы), которыми потенциально обладает человек и которые могут быть актуализированы и включены в деятельность в условиях изменений [13].

Уровень потенциала отличается от уровня успешности в текущей деятельности, так как проявляется в новых условиях, новой должности, новых задачах. Человек может быть успешен в текущей деятельности и стать неуспешным при ее изменении и наоборот. Оценка потенциала – это оценка перспектив личности, взгляд в ее будущее, а не прошлое. Вместо поиска компенсации слабых сторон сильными оценка потенциала позволяет выявить пути расширения возможностей личности и ее поведения в новых условиях профессиональной деятельности [11].

Потенциал личности характеризует не просто личность, а личность в деятельности, интегрируя личностный и деятельностный подходы отечественной методологии на стыке идей А.Н. Леонтьева и Д.А. Леонтьева.

Шкалы-метрики измерения потенциала, на наш взгляд, должны раскрывать потенциал личности (ключевые компетенции) в деятельности (копинг-компетенции). Например, управлеченческий потенциал представлен не только управлеченческими талантами личности (готовность и способность к управлению, управлеченческая зрелость и выносливость), но и способами деятельности, в которых они проявляются (тайм-менеджмент, кризисное управление, проектное и маркетинговое управление, прокрастинация и выгорание). При таком подходе тест демонстрирует, насколько управлеченческий потенциал личности превосходит возможности его реализации в условиях управлеченческой деятельности. Ведь можно обладать богатым потенциалом личности, но не уметь его реализовать в условиях реальной деятельности.

Система оценки Beyond Talent построена на сетевой модели КРП и включает набор наиболее востребованных на рынке soft-компетенций с учетом опыта их эмпирической верификации в конструктах других тестов. Библиотека шкал теста включает 37 базовых и 75 дополнительных шкал, каждая из которых прошла проверку валидности и надежности, имеет достоверные коэффициенты дискриминантной силы ( $> 0,5$ ) и способности ( $> 0,35$ ).

Все метрические критерии, показатели и индикаторы теста личностного потенциала представлены в 10-балльной шкале степеней (рис. 1).

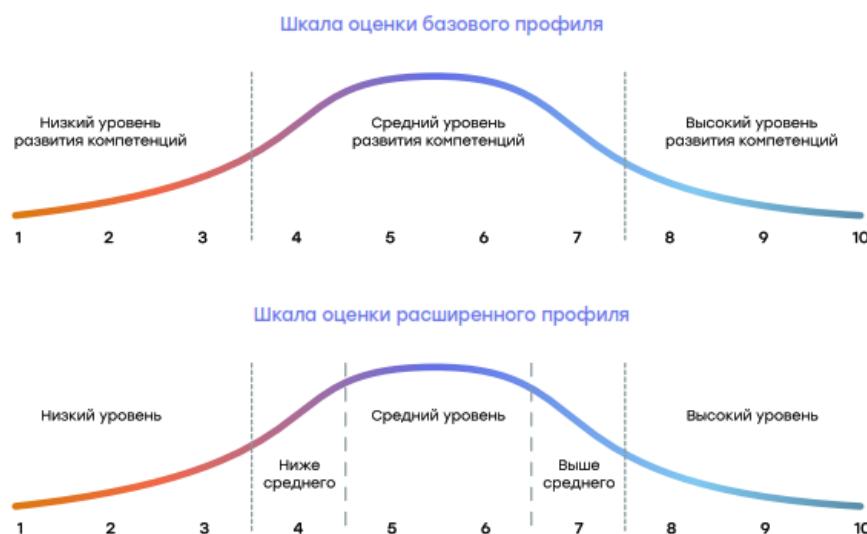


Рис. 1. Метрические шкалы базового и расширенного профилей.

Интегративная оценка визуально представлена в стенах и процентах (рис. 2).

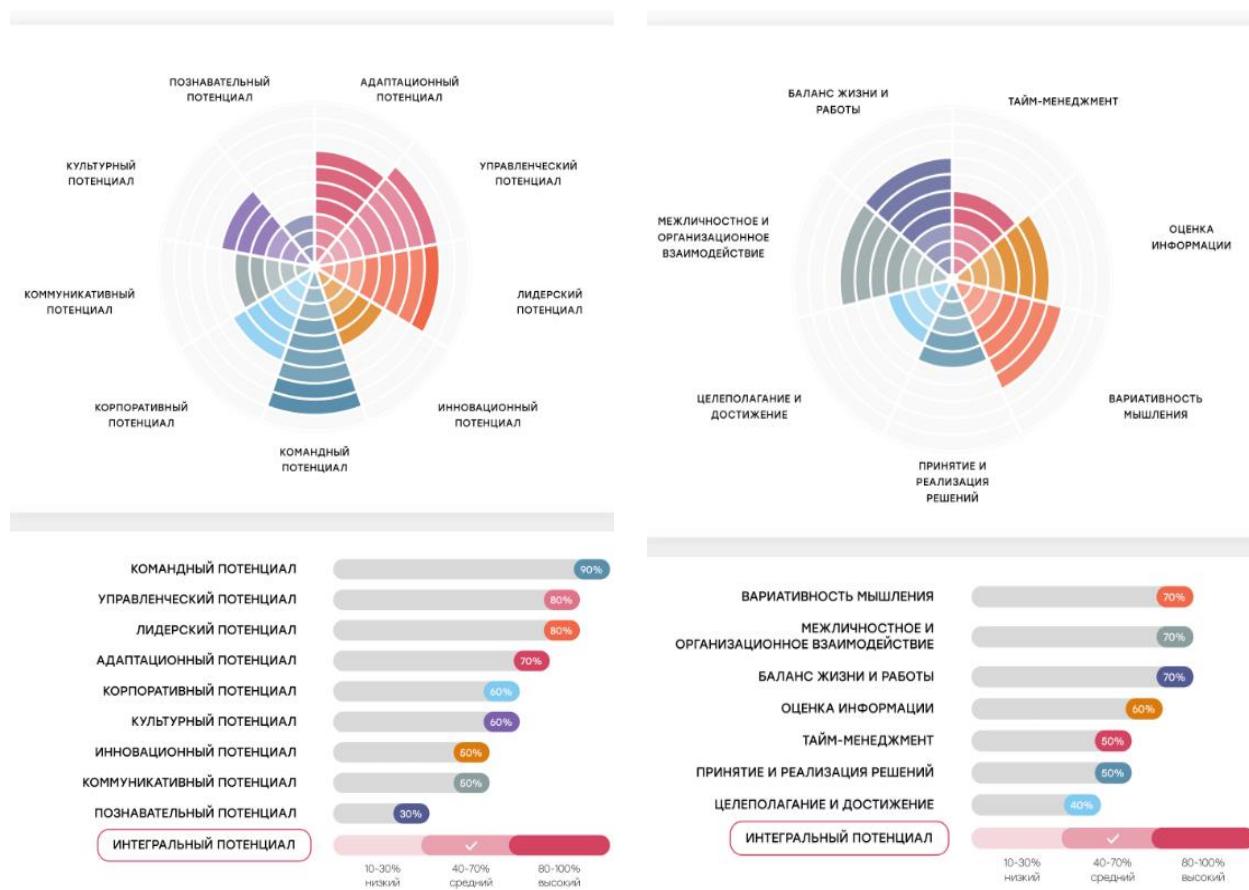


Рис. 2. Типы потенциала: Субтест 1. Личность, Субтест 2.

Интерпретация результатов для оценки уровня потенциала личности и деятельности представлена порядковыми шкалами (рис. 3–4).

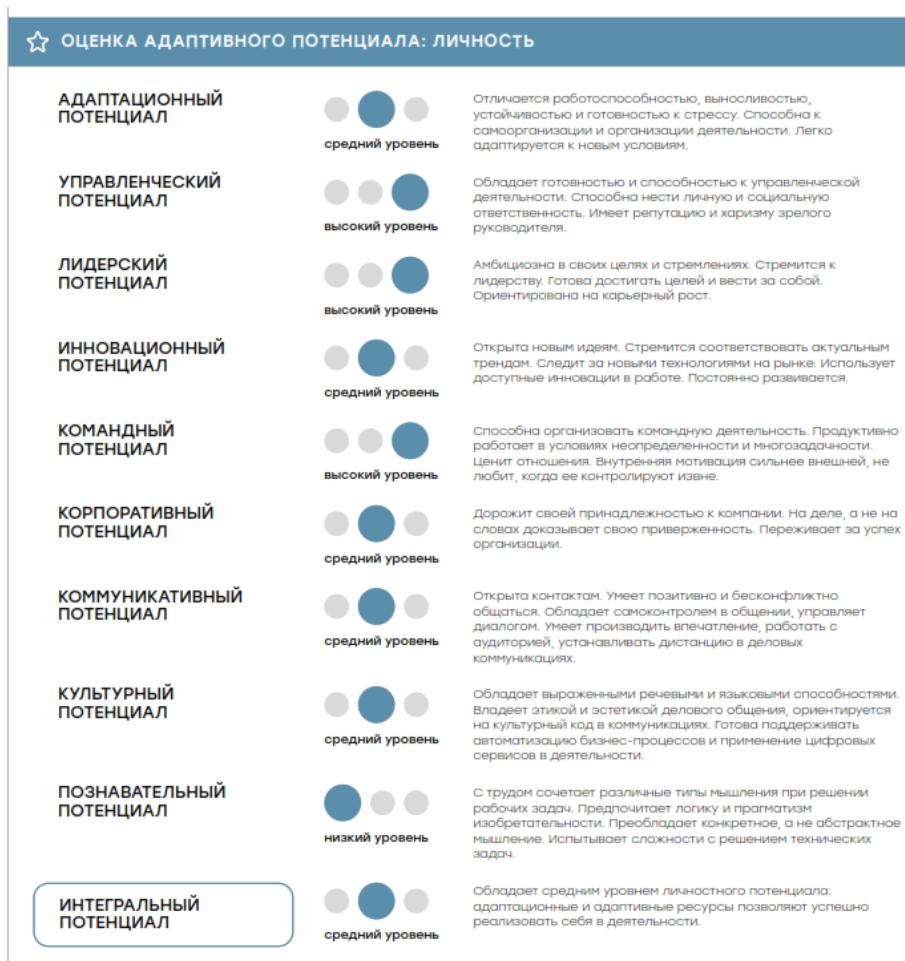
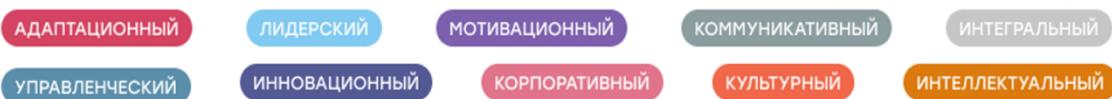


Рис. 3. Пример интерпретации теста: Субтест 1. Личность.



Рис. 4. Пример интерпретации теста: Субтест 2. Деятельность.

Оценка структуры личностного потенциала дается по интервальным шкалам. Каждый тип потенциала представлен профилем ключевых и копинг-компетенций. Ключевые компетенции проявляются при решении широкого круга бизнес-задач вне зависимости от сферы и специфики рабочей среды. В число шкал оценки потенциала личности входят следующие (рис. 5).



## 22 Показатели/базовые шкалы

- |                                       |                                 |                                  |
|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| • Работоспособность и выносливость    | • Адаптация к изменениям        | • Рабочая мотивация              |
| • Здоровье и благополучие             | • Управленческая направленность | • Корпоративная мотивация        |
| • Вовлеченность в деятельность        | • Управленческая зрелость       | • Коммуникативная компетентность |
| • Самоконтроль поведения              | • Управленческая способность    | • Культура языка и речи          |
| • Стрессоустойчивость и саморегуляция | • Управленческая выносливость   | • Деловая культура и этикет      |
| • Навыки совладания                   | • Лидерство                     | • Цифровая культура              |
| • Осознанность мышления               | • Инновативность                | • Креативный интеллект           |
|                                       |                                 | • Познавательный интеллект       |

## 42 Индикаторы/дополнительные шкалы

- |                            |                               |                               |                               |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. псих.выносливость       | 11. жизнестойкость            | 21. управление проектами      | 32. вовлечение                |
| 2. псих.устойчивость       | 12. ассертивность             | 22. управление рисками        | 33. искушенность в общении    |
| 3. псих.здоровье           | 13. когнитивная осознанность  | 23. отсутствие прокрастинации | 34. суверенность в общении    |
| 4. псих.благополучие       | 14. когнитивные искажения     | 24. устойчивость к выгоранию  | 35. речевая культура          |
| 5. проактивный копинг      | 15.управленческая потребность | 25. лидерство достижений      | 36. языковая культура         |
| 6. реактивный копинг       | 16. управленческая готовность | 26. лидерство отношений       | 37. цифровое мышление         |
| 7. невротический контроль  | 17. личностная зрелость       | 27. инновационное мышление    | 38. цифровое общение          |
| 8. психотический контроль  | 18. социальная зрелость       | 28. инновационные навыки      | 39. логика                    |
| 9. эмоциональная регуляция | 19. транзитивность            | 29. автономность              | 40. эвристика                 |
| 10. когнитивная регуляция  | 20. толерантность             | 30. командность               | 41. технический интеллект     |
|                            |                               | 31. преобразование            | 42. гуманистический интеллект |

**Рис. 5.** Конфигурация Субтеста 1. Личность.

Субтест ключевых компетенций определяет адаптивность личности в новых условиях и включает оценку таких типов потенциала, как адаптивный, управленческий, лидерский, инновационный, мотивационный, корпоративный, культурный, интеллектуальный.

Копинг-компетенции проявляются при решении специфических задач, связанных с характером профессиональной деятельности и корпоративной культурой организации. В число шкал оценки потенциала деятельности входят (рис. 6).

ВНИМАНИЕ И ВОСПРИЯТИЕ

ОЦЕНКА И УСТАНОВКА

МЫШЛЕНИЕ

РЕШЕНИЕ

ДОСТИЖЕНИЕ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

МОТИВЫ И ЦЕННОСТИ

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ

16

## Показатели/базовые шкалы

- Восприятие информации
- Оценка информации
- Анализ информации
- Поиск и оценка информации
- Преобразование информации
- Применение информации
- Принятие и реализация решений
- Потребность достижений
- Управленческая выносливость
- Мотивация достижений
- Межличностная компетентность
- Наставничество
- Организационная культура
- Профессиональная сепарация (зрелость)
- Профессиональная интеграция (кооперация)
- Отношение к работе

30

## Индикаторы/дополнительные шкалы

- |  |  |                                       |
|--|--|---------------------------------------|
| 1. Управление вниманием  | 11. Предпринимательское\ Коммерческое          | 19. Конформность\Независимость        |
| 2. Управление восприятием времени и пространства                 | 12. Рациональное\Рискованное                   | 20. Конфликтность\Медиативность       |
| 3. Позитивная\Негативная оценка                                  | 13. Самостоятельность\Основательность          | 21. Оказание и подверженность влиянию |
| 4. Экстернальная (внешняя)\<br>Интернальная (внутренняя) оценка  | 14. Ответственность\Обязательность             | 22. Оказание и поиск поддержки        |
| 5. Стратегическое\Тактическое                                    | 15. Настойчивость\<br>Целеустремленность       | 23. Организационная культура          |
| 6. Критическое\Аналитическое                                     | 16. Демонстративность\<br>Самопрезентация      | 24. Требовательность\Нормативность    |
| 7. Логическое\Рефлексивное                                       | 17. Внешняя мотивация\<br>Внутренняя мотивация | 25. Профессия\Карьера                 |
| 8. Открытое\ Закрытое  | 18. Макиавелизм\<br>Перфекционизм              | 26. Свобода\Безопасность              |
| 9. Гибкое\Ригидное   |  | 27. Работа и образ жизни              |
| 10. Конвергентное (алгоритмичное)\<br>Дивергентное (вариативное) |  | 28. Кооперация\Конкуренция            |
|  |  | 29. Удовлетворенность                 |
|  |  | 30. Благополучие                      |

Рис. 6. Конфигурация Субтеста 2. Деятельность.

Субтест копинг-компетенций определяет адаптивность личности к использованию внешних и внутренних ресурсов для выбора эффективных стратегий в деятельности и включает набор таких критериев для оценки ресурсов эффективной деятельности, как тайм-менеджмент, локус оценки и контроля, вариативность мышления, целеполагание и достижение, межличностное и организационное взаимодействие, баланс жизни и работы.

В заключение тест выявляет зону развития потенциала как зону возможных достижений, в которой формируются новые знания и навыки, позволяющие достигать результата «за границей текущих способностей» [11]. Актуальная зона развития потенциала – это зона деятельности, в которой человек на актуальный момент готов расширять свои способности. Актуальная зона развития

потенциала находится между «зоной комфорта» (в которой человек чувствует себя спокойно и уверенно) и «зоной паники» (в которой он испытывает стресс).

Тест позволяет определить актуальную зону развития потенциала личности (рис. 7) на основе сравнения индивидуального результата с оценкой распределения для нормативной группы.



Рис. 7. Зоны развития потенциала: инфографика визуализации результата.

Результат позволяет указать ориентир дальнейшего развития личност. Номинальный потенциал свидетельствует о недостаточной практической подготовке или опыте сотрудника и позволяет формально использовать знания при недостатке мотивации или интереса к деятельности.

1. Оперативный потенциал свидетельствует о недостатке самостоятельного профессионального опыта сотрудника и позволяет осуществлять оперативные, а не перспективные задачи в деятельности.
2. Реальный потенциал свидетельствует о сформированных компетенциях сотрудника и позволяет успешно выполнять текущие задачи в деятельности.

3. Перспективный потенциал свидетельствует о перспективах развития компетенций сотрудника и позволяет быть готовым к актуальным и новым вызовам в деятельности.
4. Востребованный потенциал свидетельствует о востребованных в деятельности компетенциях сотрудника и позволяет успешно реализовать себя в деятельности, ставить и решать новые задачи, позволяющие раскрывать талант.

### **Обсуждение**

#### *Психометрическая характеристика*

Тест отвечает психометрическим требованиям разработки тестовых методик в соответствии с Российским стандартом тестирования персонала. Сырые баллы стандартизованы в стены, для теста и субтестов показатели надежности и валидности отвечают стандарту. Данные психометрического анализа представлены в психометрическом паспорте. Достоверная статистика коэффициентов надежности полного теста: устойчивости /Рюллона/ (0,96), согласованности /Спирмена–Брауна/ (0,88), однородности /Кронбаха/ (0,86), дихотомии ответов /Кьюдера–Ричардсона/ (0,86), коэффициент ретестовой стабильности /Пирсона/ (0,84). Проверка валидности конструктов теста проведена с учетом их конвергентной и дискриминантной валидности, подтверждены достоверные связи (корреляции 0,45–0,50) базовых шкал теста с содержательной валидности тестов Beyond Talent и Navigator. По оценке внутренней валидности теста коэффициенты дискриминантной силы пунктов выше 0,60.

Проведена проверка эмпирической критериальной валидности теста с нетестовыми данными, включая оценку ретроспективной и проспективной валидности. Коэффициенты сопряжения в нормативных выборках выше 0,35.

Общая выборка психометрических исследований теста более 2000 человек, выборка стандартизации тестовых норм (300 человек / 1 категория), выборка

параллельных форм теста (100 человек / 1 форма). Психометрический статус теста позволяет говорить о профпригодности теста для широкого спектра задач оценки персонала (отбор, продвижение, ротация, резерв, обучение).

### **Заключение**

Понятие личностного потенциала объединяет задачи фундаментальной (обоснование/объяснение), прикладной (измерение/оценка) и практической психологии (диагностика, прогноз развития) в исследовании роли преадаптации, самодетерминации, самореализации и саморегуляции личности в хронотопе ее возможного будущего. Потенциал личности – преадаптивный ответ человека как целеустремленной живой системы на неопределенность будущих вызовов. Потенциал возможностей личности обеспечивает успешность в режиме неопределенности, ситуации ожидания или нового опыта.

Многомерный тест оценки потенциала личности позволяет измерить компоненты потенциала, связанные с самоорганизацией, саморегуляцией, самореализацией, самоэффективностью, самомониторингом личности в деятельности, измеряя не континуум качества потенциальных способностей личности, а варианты развития способностей личности на континууме ее возможностей.

### **Список источников**

1. Асмолов А. Г., Шехтер Е. Д., Черноризов А. М. Преадаптация к неопределенности: непредсказуемые маршруты эволюции. Москва : Акрополь, 2018. 212 с.
2. Гришина Н. В., Костромина С. Н. К проблеме эволюции понятийного аппарата психологии: от прошлого к будущему // Психологический журнал. 2023. Т. 44. № 3, С. 99–105.
3. Знаков В. В. Теоретические основания психологии возможного // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2022. Т. 12(2). С. 122–131.
4. Леонтьев Д. А. Личностный потенциал: оптика психологии // Образовательная политика. 2023. № 2(94). С. 20–31.
5. Леонтьев Д. А. Три мишени: личностный потенциал – зачем, что и как? // Образовательная политика. 2019. № 3(79). С. 10–16.
6. Леонтьев Д. А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // Сибирский психологический журнал. 2016. № 4(62). С. 18–37.
7. Леонтьев Д. А. Личностный потенциал: структура и диагностика. Москва : Смысл, 2011. 675 с.
8. Научные подходы в современной отечественной психологии / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленской. Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. 759 с.
9. Человеческий потенциал: современные трактовки и результаты исследований / Под науч. ред. Л. Н. Овчаровой, В. А. Аникина, П. С. Сорокина. Москва : ВЦИОМ, 2023. 462 с.

10. Цатуриян М. О., Вадурина Е. Н., Соколовская О. К. Личностный потенциал: теория и практика. Вологда : ВоГУ, 2025. 76 с.
11. Amabile T. M. Beyond Talent: John Irving and the Passionate Craft of Creativity // American Psychologist. 2001. Vol. 56. No. 4. P. 333–336.
12. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency // American Psychologist. 1982. Vol. 37. P. 122–147.
13. Dai D. Y. Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective // Journal for the Education of the Gifted. 2020. Vol. 43. No. 1. P. 19–37.
14. Leontiev D. A. Cultural-Historical Activity Theory in the Framework of the «Functional P
15. Ryan R. M., Deci E. L. Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory / Advances in motivation science. Cambridge : Elsevier Inc. 2019. Vol. 6. P. 111–156.

#### References

1. Asmolov A.G., SHekhter E.D., CHernorizov A.M. *Preadaptaciya k neopredelennosti: nepredskazuemye marshruty evolyucii* [Pre-adaptation to uncertainty: unpredictable routes of evolution] Moscow: Akropol', 2018, 212 p. (In Russ.).
2. Grishina N.V., Kostromina S.N. K probleme evolyucii ponyatijnogo apparata psihologii: ot proshloga k budushchemu [On the problem of the evolution of the conceptual apparatus of psychology: from the past to the future]. *Psichologicheskij zhurnal* [Psychological journal]. 2023, vol. 44, no. 3, pp. 99–105. (In Russ.).
3. Znakov V.V. Teoreticheskie osnovaniya psihologii vozmozhnogo [Theoretical foundations of the psychology of the possible]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psichologiya* [Bulletin of St. Petersburg University. Psychology]. 2022, no. 12(2), pp. 122–131. (In Russ.).
4. Leont'ev D.A. Lichnostnyj potencial: optika psihologii [Personal potential: the optics of psychology]. *Obrazovatel'naya politika* [Educational policy]. 2023, no. 2(94), pp. 20–31. (In Russ.).
5. Leont'ev D.A. Tri misheni: lichnostnyj potencial – zachem, chto i kak? [Three targets: personal potential – why, what and how?]. *Obrazovatel'naya politika* [Educational policy]. 2019, no. 3(79), pp. 10–16. (In Russ.).
6. Leont'ev D.A. Samoregulyaciya, resursy i lichnostnyj potencial [Self-regulation, resources, and personal]. *Sibirskij psichologicheskij zhurnal* [Siberian Psychological Journal]. 2016, no. 4(62), pp. 18–37. (In Russ.).
7. Leont'ev D.A. Lichnostnyj potencial: struktura i diagnostika [Personal potential: structure and diagnostics]. Moscow: Smysl, 2011, 675 p. (In Russ.).
8. Nauchnye podhody v sovremennoj otechestvennoj psihologii [Scientific approaches in modern Russian psychology]. Pod red. A.L. Zhuravlev, E.A. Sergienko, G.A. Vilenskaya. Moscow: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2023, 759 p. (In Russ.).
9. Chelovecheskij potencial: sovremennye traktovki i rezul'taty issledovanij [Human potential: modern interpretations and research results]. Pod nauch.red L.N. Ovcharovoj, V.A. Anikina, P.S. Sorokina. Moscow: VCIOM, 2023, 462 p. (In Russ.).
10. Caturyan M.O., Vadurina E.N., Sokolovskaya O.K. *Lichnostnyj potencial: teoriya i praktika* [Personal potential: theory and practice]. Vologda: VoGU, 2025, 76 p. (In Russ.).
11. Amabile T.M. Beyond Talent: John Irving and the Passionate Craft of Creativity. American Psychologist, 2001, vol. 56, no. 4, pp. 333–336.
12. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist. 1982, vol. 37, pp. 122–147.
13. Dai D.Y. Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective. Journal for the Education of the Gifted. 2020, vol. 43, no. 1, pp. 19–37.
14. Leontiev D.A. Cultural-Historical Activity Theory in the Framework of the «Functional Paradigm». Cultural-Historical Psychology. 2020, vol. 16, no. 2, pp. 19–24.
15. Ryan R.M., Deci E.L. Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination