

Научная статья

УДК 159.9

doi 10.46741/27132811.2026.75.3.011



Представления о ключевых компетенциях начальника отряда у курсантов и действующих сотрудников уголовно-исполнительной системы: связь с этапами профессионального становления

ЮЛИЯ НИКОЛАЕВНА КОРЕПАНОВА

Самарский юридический институт ФСИН России, Самара, Россия,
unik200707@mail.ru

ЭЛЬВИРА ВИКТОРОВНА ЗАУТОРОВА

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия
Научно-исследовательский институт ФСИН России, Москва, Россия
elvira-song@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1334-2654>

Реферат

Введение: исследование посвящено анализу профессиональной рефлексии у курсантов ведомственного вуза ФСИН России и действующих начальников отрядов исправительных учреждений. Профессиональное становление сотрудников происходит в условиях высокой эмоциональной и регламентной нагрузки. Эффективность и психологическое благополучие специалиста опираются на саморегуляцию, устойчивость и рефлексивные механизмы. На ранних этапах доминируют внешние эталоны, с опытом усиливается интеграция профессиональной роли. При этом возрастает риск эмоционального истощения и снижения креативности. Несмотря на значительный интерес исследователей к психологическим аспектам деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, остается недостаточно изученным, каким образом трансформируются представления о ключевых компетенциях начальника отряда при переходе от этапа вузовской подготовки к реальной службе. Выявление этих представлений важно для своевременной коррекции учебных программ, профилактики профессиональных деформаций и выработки адресных мер психологического сопровождения на разных этапах службы. *Цель:* описать и сопоставить представления курсантов и действующих начальников отрядов о значимых профессиональных компетенциях эффективного сотрудника отдела воспитательной работы с осужденными, определить совпадения и расхождения в структуре значимых компетенций и выделить направления учебно-методического сопровождения. *Методы:* онлайн-опрос с использованием авторской анкеты, включающей закрытые вопросы о значимости качеств, самооценке их сформированности, источниках формирования, открытые вопросы о дефицитах; частотный анализ (процентные распределения). *Результаты:* курсанты ключевыми качествами считают психологическую гибкость и нервно-психическую устойчивость (по 70 %), действующие сотрудники – коммуникативно-организаторские навыки (86,7 %) и устойчивость (83,3 %). Креативность значима лишь для 10 % начальников. Однако начальники указывают как приоритетные направления развития творческую активность (70 %), инициативность (63,3 %) и умение работать в многозадачности (63,3 %), а курсанты – стабильность, стрессоустойчивость и уверенность. Обнаружен разрыв между значимостью психологической гибкости для курсантов и ее самооценкой (70 % и

46,7 %). Выявлен сдвиг фокуса от личностно-адаптивных ресурсов к функционально-организационному ядру деятельности. Низкая значимость креативности у практиков при высоком запросе на ее развитие отражает осознание дефицита и потенциал профилактики профессиональной деформации. *Выводы:* зафиксирован поэтапный сдвиг представлений о значимых компетенциях: от личностно-адаптивных (у курсантов) к функционально-организационным (у практиков). Предложены конкретные направления учебно-методического сопровождения для этапа вузовской подготовки и дополнительного профессионального образования сотрудников, включая модули по саморегуляции, коммуникации, работе в условиях многозадачности, а также супервизии и тренинги управляемой креативности и эмпатии для действующих начальников отрядов.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система (УИС); профессиональная рефлексия; начальник отряда; компетентностный профиль; саморегуляция; нервно-психическая устойчивость; психологическая гибкость; коммуникативно-организаторские навыки; эмоциональное выгорание.

5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Для цитирования: Корепанова Ю. Н., Зауторова Э. В. Представления о ключевых компетенциях начальника отряда у курсантов и действующих сотрудников уголовно-исполнительной системы: связь с этапами профессионального становления // Пенитенциарная наука. 2026. Т. 20, № 3 (75). С. 323–330. doi 10.46741/27132811.2026.75.3.011.

Original article

Key Competencies of a Unit Officer as Perceived by Cadets and Penal System Employees: Alignment with Professional Development Stages

YULIYA N. KOREPANOVA

Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Samara, Russia, Samara, Russia, unik200707@mail.ru

EL'VIRA V. ZAUTUROVA

Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vologda, Russia

Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia
elvira-song@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1334-2654>

Abstract

Introduction: the study examines professional reflection of cadets at a departmental university of the Federal Penitentiary Service of Russia and of current unit officers in correctional institutions. The professional development of employees takes place under conditions of high emotional and regulatory pressure. The effectiveness and psychological well-being of a specialist are based on self-regulation, resilience, and reflexive mechanisms. In the early stages of professional development, external standards predominate; as experience accumulates, the integration of the professional role grows stronger. At the same time, the risk of emotional exhaustion and a decline in creativity increases. Although researchers show considerable interest in the psychological dimensions of penal system employees' work, the evolution of perceptions regarding a unit officer's key competencies during the transition from university training to actual service remains understudied. Identifying these perceptions is important for timely adjustment of training programs, prevention of professional deformations, and development of targeted psychological support measures at different stages of service. Purpose: to describe and compare the perceptions of cadets and current unit officers regarding key professional competencies of an effective employee in the department responsible for educational work with convicts, to identify similarities and differences in the structure of these key competencies, and to outline areas for educational and methodological support. *Methods:* an online survey using a custom questionnaire that includes closed-ended questions about the importance of certain qualities, self-assessment of the development level and development sources, as well as open-ended questions about gaps; frequency analysis (percentage distributions). Results: cadets consider psychological flexibility and neuropsychological resilience to be key qualities (70% each), while active-duty personnel consider communication and organizational skills (86.7%) and resilience (83.3%) to be key qualities. Creativity is significant only for 10% of supervisors. However, supervisors identify creative activity (70%), initiative (63.3%), and the ability to work in a multitasking environment (63.1%) as priority areas for development, while cadets identify stability, stress resistance, and confidence. A gap is identified between the importance of psychological flexibility for cadets and their self-assessment of it (70% and 46.7%). The focus from personal adaptive resources is shifted to the functional and organizational core

of the activity. The low importance of creativity among practitioners, despite the high demand for its development, reflects an awareness of its deficit and capacity for preventing professional deformation. *Conclusions:* a gradual shift in the perception of key competencies is recorded: from personality-adaptive (among cadets) to functional-organizational (among practitioners). The paper proposes targeted educational and methodological support for two stages: university-level training and further professional development of employees. The proposed modules cover self-regulation, communication, and working under multitasking conditions, as well as supervision and training in guided creativity and empathy for incumbent unit officers.

Keywords: penal system; professional reflection; unit officer; competence profile; self-regulation; neuro-psychological stability; psychological flexibility; communicative and organizational skills; emotional burnout.

5.3.9. Legal psychology and accident psychology.

For citation: Korepanova Yu.N., Zautorova E.V. Key competencies of a unit officer as perceived by cadets and penal system employees: alignment with professional development stages. *Penitentiary Science*, 2026, vol. 20, no. 3 (75), pp. 323–330. doi 10.46741/27132811.2026.75.3.011.

Введение

Профессиональное становление сотрудников уголовно-исполнительной системы разворачивается в условиях высокой эмоциональной и регламентной нагрузки, при этом эффективность и психологическое благополучие специалиста зависят от его саморегуляции, психологической устойчивости и рефлексивных механизмов [1–5]. На ранних этапах профессионального становления доминируют внешние эталоны и нормативные представления, по мере накопления опыта усиливаются внутренняя интеграция профессиональной роли и селекция действенных стратегий [5–7]. При этом повышается уязвимость к эмоциональному истощению, снижаются креативность и эмпатия [3;4]. Это согласуется с моделью «требования-ресурсы»: рабочие требования, такие как высокая нагрузка, дефицит времени и эмоционально трудные ситуации, усиливают напряжение и риск эмоционального выгорания, тогда как организационные и индивидуальные ресурсы – поддержка, определенность ролей, умеренная автономия и навыки саморегуляции – ослабляют это воздействие и поддерживают вовлеченность и качество работы. При достаточности ресурсов негативный эффект высоких требований заметно уменьшается [8]. Роль регуляции эмоций и рефлексивных механизмов в поддержании устойчивости профессиональной деятельности и повышении качества труда подтверждается в ряде работ [9–11]. В этой связи сопоставление образа начальника отряда в оценках курсантов и самоописаниях действующих сотрудников позволяет уточнить стадии профессиональной рефлексии и фокус значимых компетенций на этапе вузовской ведомственной подготовки.

Сопоставление представлений курсантов о профессиональных компетенциях начальника отряда с самоописаниями действующих сотрудников позволяет выявить профиль значимых психолого-педагогических компетенций на разных этапах профессиональной деятельности, оценить потенциальные зоны дефицитов и резервов, а также уточнить риски профессиональной деформации (сдвиг к жесткой стандартизации и снижение вариативности в репертуаре действий и управленческих решений при выполнении служебных задач) и точки профилактики.

Методика

Выборка. В онлайн-опросе участвовали 60 человек: 30 курсантов выпускных курсов (4-й и 5-й курс) Самарского юридического института ФСИН России и 30 начальников отрядов исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Обе группы включали лиц разного пола. Стаж работы начальников отрядов – от 3 до 19 лет. Все участники предоставили информированное согласие.

Инструментарий. Применялась авторская анкета, включающая:

- закрытые вопросы о значимости профессионально-психологических качеств (список из 30 качеств, ранжирование);
- вопросы о самооценке сформированности этих качеств (по шкале «очень хорошо сформировано / скорее сформировано / скорее не сформировано / не сформировано»);
- вопросы об источниках формирования качеств (воспитание, образование, социальная среда, наследственность, стихийный опыт);
- открытые вопросы о дефицитах и направлениях развития.

Ввиду описательного характера исследования и небольшой выборки применялся частотный анализ (процентные распределения). Статистическая значимость различий между группами не оценивалась.

Обсуждение

Ожидалось, что у курсантов будет преобладать фокус на личностно-адаптивных ресурсах и общих эталонах эффективности, тогда как у действующих сотрудников – на функционально-организационных компетенциях повседневного исполнения должностной роли.

По данным опроса, в представлениях курсантов наиболее значимыми качествами начальника отряда являются психологическая гибкость –70 % и нервно-психическая устойчивость –70 %; далее следуют профессионально-педагогическая направленность –56,7 % и коммуникативно-организаторские навыки –53,3 %. Когнитивно-творческая активность упоминается реже –23,3 % (табл. 1).

Таблица 1

Представления курсантов о наиболее значимых качествах начальника отряда

Качество / характеристика	Число ответов, п	Доля, %
Психологическая гибкость	21	70,0
Нервно-психическая устойчивость	21	70,0
Когнитивно-творческая активность	7	23,3
Коммуникативно-организаторские навыки	16	53,3
Профессионально-педагогическая направленность	17	56,7

В самооценке собственных компетенций курсанты чаще называют нервно-психическую устойчивость – 63,3 % (ответ «очень хорошо сформирована»), профессионально-педагогическую направленность – 56,7 % и коммуникативно-организаторские навыки

– 50 % (табл. 2). При этом психологическую гибкость как «очень хорошо сформированную» указывают лишь 46,7 %, что обнаруживает разрыв между значимостью качества и самооценкой его развития (70 % и 46,7 %).

Таблица 2

Самооценка курсантами собственных профессионально значимых качеств

Качество / характеристика	Число ответов, п	Доля, %
Психологическая гибкость	14	46,7
Нервно-психическая устойчивость	19	63,3
Когнитивно-творческая активность	6	20,0
Коммуникативно-организаторские навыки	15	50,0
Профессионально-педагогическая направленность	17	56,7

В атрибуции источников формирования профессионально значимых качеств доминируют воспитание в семье и ранних образовательных контекстах (56,7 %) и стихийный личный опыт (56,7 %), далее –

полученное образование (53,3 %), влияние текущей социальной среды (40 %). Роль наследственных факторов оценивается невысоко – 16,7 % (табл. 3).

Таблица 3

Атрибуция источников формирования профессионально значимых качеств курсантов

Качество / характеристика	Число ответов, п	Доля, %
Сформировались сами собой в процессе приобретения жизненного опыта	17	56,7
Наследственность	5	16,7
Воспитание (семья, детский сад, школа)	17	56,7
Социальная среда	12	40,0
Полученное образование	16	53,3

Такая композиция причин указывает на преобладание средового и неструктурированного опыта и задает поле для учебных модулей, переводящих усвоенные элементы в устойчивые регуляторные схемы [5–7].

Начальники отрядов как наиболее значимые для

деятельности отмечают коммуникативно-организаторские навыки (86,7 %), нервно-психическую устойчивость (83,3 %), профессионально-педагогическую направленность (63,3 %), психологическую гибкость (53,3 %), когнитивно-творческую активность (10 %) (табл. 4).

Таблица 4

Представления начальников отрядов о наиболее значимых профессионально-психологических качествах

Качество / характеристика	Число ответов, п	Доля, %
Психологическая гибкость	16	53,3
Нервно-психическая устойчивость	25	83,3
Когнитивно-творческая активность	3	10,0
Коммуникативно-организаторские навыки	26	86,7
Профессионально-педагогическая направленность	19	63,3

В перечне качеств, недостаточно развитых у курсантов, но необходимых начальнику отряда (табл. 5), чаще встречаются стабильность повседневного функционирования, стрессоустойчивость, способ-

ность поощрять и мотивировать, требовательность, психическая саморегуляция и уверенность в себе (каждое направление в диапазоне 33,3–36,7 %).

Таблица 5

Представления курсантов о недостаточно развитых, но необходимых начальнику отряда, профессионально-психологических качествах

Качество / характеристика	Число ответов, n	Доля, %
Предвидение и рефлексия	4	13,3
Творческая активность	2	6,7
Стрессоустойчивость	10	33,3
Адекватное отношение к критике	4	13,3
Авторитетность	8	26,7
Целеполагание	7	23,3
Адаптивность	8	26,7
Высокий эмоционально-волевой тонус	4	13,3
Эмпатия	4	13,3
Низкий уровень эмоциональности	8	26,7
Способность к педагогической деятельности	9	30,0
Умение решать конфликты	10	33,3
Любознательность	4	13,3
Способность поощрять и мотивировать	10	33,3
Способность генерировать и реализовывать идеи	8	26,7
Требовательность	10	33,3
Оптимизм	9	30,0
Умение разрешать проблемные ситуации	7	23,3
Глубокие профессиональные и моральные интересы	9	30,0
Предприимчивость	7	23,3
Профессиональная наблюдательность	5	16,7
Самообладание	8	26,7
Логические и аналитические способности	6	20,0
Умение налаживать психологический контакт и убеждать других	5	16,7
Терпение	5	16,7
Справедливость	8	26,7
Способность к психической саморегуляции	10	33,3
Умение прогнозировать последствия	8	26,7
Эрудиция	8	26,7
Психофизиологическая выносливость	9	30,0
Умение применять педагогические методы и технологии	9	30,0
Моральная устойчивость	4	13,3
Уверенность в себе	10	33,3
Умение управлять и контролировать	7	23,3
Стабильность	11	36,7
Организованность	8	26,7
Соблюдение служебной этики поведения	8	26,7
Способность к решению вопросов в условиях многозадачности	5	16,7
Способность грамотно планировать	8	26,7
Высокая нормативность поведения	4	13,3

У начальников отрядов необходимыми для развития качествами обозначаются: творческая активность (70 %), инициативность (63,3 %), способность решать задачи в условиях многозадачности (63,3 %), эмпатия (53,3 %), вариативное применение педагогических методов и технологий (50 %), стабильность

исполнения роли (46,7 %). Вместе с тем организованность, моральная устойчивость, психическая саморегуляция, самообладание и решение проблемных ситуаций упоминаются как наименее нуждающиеся в развитии (до 10 %) (табл. 6).

Таблица 6

Представления начальников отрядов о необходимых начальнику отряда профессионально-психологических качествах

Качество / характеристика	Число ответов, n	Доля, %
Предвидение и рефлексия	6	20,0
Творческая активность	21	70,0

Стрессоустойчивость	7	23,3
Адекватное отношение к критике	7	23,3
Авторитетность	8	26,7
Целеполагание	7	23,3
Адаптивность	5	16,7
Высокий эмоционально-волевой тонус	12	40,0
Эмпатия	16	53,3
Низкий уровень эмоциональности	12	40,0
Способность к педагогической деятельности	13	43,3
Умение решать конфликты	4	13,3
Любознательность	12	40,0
Способность поощрять и мотивировать	3	10,0
Способность генерировать и реализовывать идеи	10	33,3
Требовательность	5	16,7
Оптимизм	15	50,0
Умение разрешать проблемные ситуации	3	10,0
Глубокие профессиональные и моральные интересы	6	20,0
Предприимчивость	19	63,3
Профессиональная наблюдательность	8	26,7
Самообладание	3	10,0
Логические и аналитические способности	4	13,3
Умение налаживать психологический контакт и убеждать других	9	30,0
Терпение	13	43,3
Справедливость	6	20,0
Способность к психической саморегуляции	2	6,7
Умение прогнозировать последствия	9	30,0
Эрудиция	4	13,3
Психофизиологическая выносливость	6	20,0
Умение применять педагогические методы и технологии	15	50,0
Моральная устойчивость	1	3,3
Уверенность в себе	7	23,3
Умение управлять и контролировать	5	16,7
Стабильность	14	46,7
Организованность	3	10,0
Соблюдение служебной этики поведения	12	40,0
Способность к решению вопросов в условиях многозадачности	19	63,3
Способность грамотно планировать	11	36,7
Высокая нормативность поведения	8	26,7

Отметим, что в табл. 4 (наиболее значимые качества) креативность / когнитивно-творческая активность занимает последнее место (10 %), однако в табл. 6 (качества, необходимые для развития) творческая активность лидирует (70 %). Это не противоречие, а отражение двух разных измерений: текущая значимость качества для повседневного исполнения, зона дефицита и резерв совершенствования. Практические работники осознают недостаток творческой инициативы и многозадачности у себя или у молодых сотрудников, что и порождает высокий запрос на развитие, несмотря на низкую актуальную значимость креативности в рутинной работе.

Заключение

Таким образом, полученные результаты подтверждают гипотезу о поэтапном сдвиге акцентов в представлениях о значимых качествах начальника отряда: у курсантов выше значимость психологической гибкости и нервно-психической устойчивости (по 70 %), у начальников – коммуникативно-организаторских навыков (86,7 %) и устойчивости (83,3 %). Это отража-

ет переход от ориентации на личностно-адаптивные ресурсы на этапе обучения к функционально-организационному ядру роли в практической деятельности.

Креативность обеими группами оценивается как менее значимая, особенно начальниками отрядов (10 %), что указывает на риск сужения вариативности и инновационности в условиях жесткой регламентации и высокой нагрузки. Однако, как показано выше, именно творческая активность и инициативность называются практиками в качестве приоритетных направлений развития, что указывает на осознание дефицита и потенциал профилактики профессиональной деформации.

Начальники отрядов видят резервы в творческой активности, инициативности и умении работать в условиях многозадачности, курсанты – в стабильности повседневного функционирования, стрессоустойчивости и уверенности. Это задает асимметрию ожиданий и реальные векторы развития: в ведомственном вузе следует усилить подготовку по навыкам работы в условиях многозадачности и инициативной дея-

тельности в рамках регламентов, а для практических сотрудников – развивать управляемую креативность и эмпатию.

Зафиксированные различия выступают индикаторами стадий профессионального становления: у курсантов фокус смещен к личностно-адаптивным ресурсам и нормативным представлениям об эффективности, у начальников отрядов – к функционально-организационным компетенциям повседневной деятельности при относительном снижении приоритета творческой и социально-эмоциональной вариативности. Совокупная картина согласуется моделью «требования – ресурсы», согласно которой требования усиливают нагрузку, а ресурсы смягчают ее негативное воздействие и поддерживают выполнение задач [8], а также с данными о роли регуляции эмоций и рефлексивных механизмов для поддержания эффективности в условиях высокой интенсивности труда [10; 11].

В профессиональной подготовке курсантов в первую очередь необходимо формировать устойчивую саморегуляцию, коммуникативно-организаторские навыки, умение работать в условиях многозадачности и проявлять инициативу в рамках регламентов. Это подразумевает обработку стандартных алгоритмов и протоколов наряду с решением нестандартных задач с последующим разбором выбора и последствий. Так, «ядерные» схемы исполнения закрепляются, способность соотносить их с конкретной служебной ситуацией развивается заранее.

Для действующих начальников отрядов вектор совершенствования связан с развитием эмпатии, вариативности управленческих и педагогических приемов, управляемой креативности и стабильности исполнения. Практически это достигается через разборы нестандартных эпизодов, супервизии, наставничества, практикумы по коммуникации в конфликтных и эмоционально насыщенных ситуациях.

Баланс между стандартизацией и адаптивностью в данном контексте – это, с одной стороны, неукоснительное следование регламентам и типовым алгоритмам, с другой – способность выбирать уместные, предусмотренные инструкциями меры с учетом обстановки, оставаясь в пределах полномочий. Такое понимание методологически согласуется с отечественными работами о профессиональной рефлексии и саморегуляции [1; 5; 9] и зарубежными подходами опытного и рефлексивного обучения [11; 12].

Прогностически неблагоприятен сценарий, при котором начальники отрядов фиксируются на «кур-

сантаской» схеме приоритетов и недооценивают эмпатию, вариативность и инициативу: в реальной службе это ведет к сужению репертуара действий в нестандартных ситуациях, росту коммуникативных ошибок и конфликтности, снижению обучающего воздействия на личный состав и, в терминах модели «требования – ресурсы», к хроническому дефициту социально-эмоциональных и регуляторных ресурсов.

Дальнейшие шаги могут включать лонгитюдное наблюдение, использование валидированных шкал саморегуляции [5], эмоционального интеллекта и выгорания [3; 10], наблюдательных индикаторов и независимой экспертной оценки.

Практические рекомендации

На основе выявленных различий и запросов со стороны практических сотрудников можно предложить следующие адресные меры.

Для профессиональной подготовки курсантов:

1. Разработать и внедрить учебный модуль «Саморегуляция и многозадачность в деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы» (объемом не менее 10 ч), включающий практикумы с кейсами из реальной службы, отработку переключения между задачами в условиях дефицита времени (в том числе на учебном полигоне), тренинг психической саморегуляции.

2. Включить в программу дисциплин психологической направленности тренинги коммуникативной компетентности с акцентом на конфликтные и эмоционально насыщенные ситуации (не менее 6 ч).

3. Формировать навыки инициативной деятельности в рамках регламентов через разбор нестандартных ситуаций с поиском разрешенных вариантов действий и последующим анализом принятых решений.

Для действующих начальников отрядов:

1. Организовать супервизионные группы (один раз в квартал) для разбора нестандартных педагогических и управленческих ситуаций с участием психологов и опытных наставников.

2. Провести тренинг «Управляемая креативность и эмпатия в воспитательной работе» (16 ч) с отработкой вариативных приемов воздействия, развитием эмпатийного слушания и гибкости реагирования.

Реализация предложенных мер позволит сгладить асимметрию ожиданий между этапом обучения и реальной практикой, снизить риски профессиональной деформации и повысить эффективность воспитательной работы с осужденными.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов. М., 2001. 511 с.
2. Кореланова Ю. Н. Необходимость учета уровня сформированности индивидуально-психологических и личностных качеств в профессиональной деятельности начальников отряда УИС // Вестник Самарского юридического института. 2025. № 2 (63). С. 115–124.
3. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб., 2009. 336 с.
4. Леонова А. Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2007. № 3. С. 69–81.

5. Моросанова В. И. Дифференциальный подход к психической саморегуляции: исследование действий профессионала // Психологический журнал. 2012. № 3. С. 98–111.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов. Ростов н/Д, 1996. 509 с.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
8. Bakker A. B., Demerouti E. Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward // Journal of Occupational Health Psychology. 2017. Vol. 22, № 3. Pp. 273–285.
9. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М., 2004. 424 с.
10. Maslach C., Leiter M. P. Burnout // Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior / ed. by G. Fink. Amsterdam, 2016. Pp. 351–357.
11. Schön D. A. The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. NY, 1983. 374 p.
12. Kolb D. A. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs, 1984. 272 p.

REFERENCES

1. Bodrov V.A. *Psikhologiya professional'noi prigodnosti: ucheb. posobie dlya vuzov* [Psychology of professional suitability: textbook for universities]. Moscow, 2001. 511 p.
2. Korepanova Yu.N. The need to consider the level of education individual psychological and personal qualities in the professional activity of the heads of the penal detachment. *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta = Bulletin of the Samara Law Institute*, 2025, no. 2 (63), pp. 115–124. (In Russ.).
3. Vodop'yanova N.E. *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnosics of stress]. Saint Petersburg, 2009. 336 p.
4. Leonova A.B. Mental Resilience of a Professional and Modern Stress Management Technologies. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14 = Psikhologiya Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology*, 2007, no. 3, pp. 69–81. (In Russ.).
5. Morosanova V.I. Differential approach to mental self-regulation: a study of a professional's actions. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Journal*, 2012, no. 3, pp. 98–111. (In Russ.).
6. Klimov E.A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya: ucheb. posobie dlya studentov vuzov* [Psychology of professional self-determination: textbook for university students]. Rostov on Don, 1996. 509 p.
7. Markova A.K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow, 1996. 308 p.
8. Bakker A.B., Demerouti E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, vol. 22, no. 3, pp. 273–285.
9. Karpov A.V. *Psikhologiya refleksivnykh mekhanizmov deyatel'nosti* [Psychology of reflective mechanisms of activity]. Moscow, 2004. 424 p.
10. Maslach C., Leiter M. P. Burnout. In: Fink G. (Ed.). *Stress: concepts, cognition, emotion, and behavior*. Amsterdam, 2016. Pp. 351–357.
11. Schön D.A. *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York, 1983. 374 p.
12. Kolb D.A. *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, 1984. 272 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

ЮЛИЯ НИКОЛАЕВНА КОРЕПАНОВА – кандидат психологических наук, доцент кафедры юридической психологии, педагогики и организации воспитательной работы с осужденными Самарского юридического института ФСИН России, Самара, Россия, unik200707@mail.ru

ЭЛЬВИРА ВИКТОРОВНА ЗАУТОВА – доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент Международной академии наук педагогического образования, профессор кафедры юридической психологии и педагогики Вологодского института права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института ФСИН России, Москва, Россия, elvira-song@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1334-2654>

YULIYA N. KOREPANOVA – Candidate of Sciences (Psychology), associate professor at the Department of Legal Psychology, Pedagogy and Organization of Educational Work with Convicts of the Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Samara, Russia, unik200707@mail.ru

EL'VIRA V. ZAUTUROVA – Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Corresponding Member of the International Academy of Sciences of Pedagogical Education, professor at the Department of Legal Psychology and Pedagogy of the Faculty of Psychology and Probation of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vologda, Russia, Leading Researcher at the Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia, elvira-song@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1334-2654>.

Статья поступила 10.07.2026