

Особенности профессионально важных качеств руководителей исправительных учреждений

Карпова Г.С.

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3595-5678>, e-mail: ufkbyrf86@mail.ru

Черемисова И.В.

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1085-3715>, e-mail: irinarusa@inbox.ru

Ковальчук И.А.

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

Статья посвящена изучению профессионально важных качеств, способностей и ориентаций сотрудников исправительных учреждений (ИУ), состоящих на руководящих должностях, в сравнении с сотрудниками-подчиненными. Рассматриваемые качества являются элементами психолого-педагогического компонента их профессиональной компетентности. Они отражают общие, инвариантные психологические характеристики, которые обеспечивают успешность в профессиональной деятельности независимо от функциональной направленности и должности. Гипотеза заключалась в том, что у руководителей профессионально важные качества выражены в большей степени, чем у сотрудников-подчиненных. Математическая обработка данных показала, что руководители превосходят сотрудников-подчиненных по ряду качеств (коммуникативных, интеллектуальных, эмоционально-волевых и др.), которые выступают психологическим основанием для формирования субъектной позиции в профессиональном развитии. Полученные результаты учитываются в исследованиях факторов и условий профессионально-личностного роста сотрудников ИУ, при разработке программ, направленных на развитие их профессиональной компетентности.

Ключевые слова: профессионально важные качества, профессиональная компетентность, структура профессиональной компетентности, субъектная позиция, профессиональная деятельность, сотрудники исправительных учреждений.

Карпова Г.С., Черемисова И.В., Ковальчук И.А.
Особенности профессионально важных качеств
руководителей исправительных учреждений
Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 40—54.

Karpova G.S., Cheremisova I.V., Kovalchuk I.A.
Professionally Relevant Traits of the Heads of Correctional
Facilities
Psychology and law. 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 40—54.

Для цитаты: Карпова Г.С., Черемисова И.В., Ковальчук И.А. Особенности профессионально важных качеств руководителей исправительных учреждений [Электронный ресурс] // Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 40—54. DOI: 10.17759/psylaw.2021110204

Professionally Relevant Traits of the Heads of Correctional Facilities

Galina S. Karpova

The Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3595-5678>, e-mail: ufkbyrf86@mail.ru

Irina V. Cheremisova

The Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1085-3715>, e-mail: irinarusa@inbox.ru

Ilya A. Kovalchuk

The Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

The article is dedicated to the study of professionally relevant personality traits, abilities and orientations of the officials of correctional facilities, holding senior positions in comparison to those of their subordinates. The traits are an integral part of the psychological and educational component of their professional competence. They reflect the most general, invariant psychological characteristics which ensure the success in their professional performance regardless of their function or position. The hypothesis was that officials holding senior positions possess the professionally relevant traits to a greater degree, than their subordinates do. The processing of the obtained data demonstrated that senior officers surpass their subordinates in a number of professionally relevant traits (communicative, intellectual, emotional and volitional qualities). This qualities can be viewed as the psychological foundation for the formation of the subject position in professional development. The results are integrated into prospective studies of the factors and conditions for professional and personal development of penitentiary personnel. They are also used in designing programs for fostering their professional competence.

Keywords: professionally relevant traits, professional competence, makeup of one's professional competence, subject position, professional activities, correctional facilities personnel.

For citation: Karpova G.S., Cheremisova I.V., Kovalchuk I.A. Professionally Relevant Traits of the Heads of Correctional Facilities. *Psikhologiya i pravo=Psychology and law*, 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 40—54. DOI: 10.17759/psylaw.2021110204 (In Russ.).

Введение

Актуальность исследования проблем формирования и развития профессионально важных качеств, способностей и ориентаций сотрудников исправительных учреждений, образующих в совокупности их профессиональную компетентность, заключается в нескольких аспектах.

Во-первых, Федеральная служба исполнения наказаний в условиях интенсивных реформ, направленных на совершенствование уголовно-исполнительной системы (УИС), нуждается в грамотных, компетентных сотрудниках, которые путем самосовершенствования и противостояния негативному влиянию специфических особенностей профессии способны адекватно реагировать на повышающиеся требования, решать многочисленные и разноплановые задачи.

Во-вторых, решение исследовательских задач определения, диагностики, коррекции и развития профессионально важных качеств, способностей и ориентаций сотрудников исправительных учреждений (как составных элементов их профессиональной компетентности) необходимо для совершенствования системы их профессионально-психологической подготовки, организованной по принципам непрерывного образования.

В-третьих, изучение указанных проблем открывает перспективу разработки целевых дифференцированных программ, предназначенных для реализации в исправительных учреждениях психологами психологических лабораторий и направленных на развитие профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений, состоящих на руководящих должностях, и сотрудников, являющихся подчиненными.

В-четвертых, сравнительный анализ выраженности элементов профессиональной компетентности сотрудников-руководителей и сотрудников-подчиненных выступает весьма информативным инструментом определения психологических детерминант их карьерно-профессионального роста и открывает возможности определения структурного состава изучаемого психологического образования.

В психологической литературе представлены многочисленные разработки структуры профессиональной компетентности в рамках различных подходов. Исследователи в области педагогики, педагогической психологии, юридической психологии, психологии труда и акмеологии рассматривают в качестве структурных элементов профессиональной компетентности специалиста профессионально важные качества и способности, мотивационно-ценностную направленность (ориентации), а также владение профессиональными знаниями, умениями и навыками [2; 4; 5; 11; 21; 22; 23 и др.]. При этом элементарный состав компонентов профессиональной компетентности должен быть обоснован специфическими особенностями профессиональной деятельности специалиста.

Профессиональная деятельность сотрудников исправительных учреждений, согласно проведенному теоретическому анализу, «... носит нормативный, экстремальный, властный характер, отличается специфичностью основного объекта труда — наличием спецконтингента и включает познавательную-прогностическую (когнитивную), коммуникативную, организационно-управленческую и воспитательную подструктуры, которые предполагают наличие у сотрудника определенных знаний, умений, навыков и профессионально значимых психологических качеств» [12, с. 21]. Специальный компонент профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений отражает владение ими профессиональными знаниями, навыками и умениями. Его содержание зависит от функциональной направленности профессиональной деятельности сотрудника, от его должностных обязанностей. Психологические профессионально важные качества, способности и ориентации, рассмотренные нами в данной статье, являются элементами психолого-педагогического компонента профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений. Они носят инвариантный характер и необходимы для успешного осуществления профессиональной деятельности независимо от ее функционального содержания.

Выраженность и характер проявления психологических профессионально важных качеств,

способностей и ориентаций у сотрудников-руководителей и у сотрудников-подчиненных является предметом настоящего эмпирического исследования. По своему функциональному значению и соответствию подструктурам профессиональной деятельности их целесообразно разделить на эмоционально-волевые, когнитивно-креативные, коммуникативно-управленческие и рефлексивные (табл. 1).

Таблица 1

Профессионально важные качества сотрудников исправительных учреждений

Группа профессионально важных качеств и способностей	Психологические профессионально важные качества
Эмоционально-волевые	Способность регулировать эмоциональное состояние; уравновешенность и самообладание; эффективность в профессиональной деятельности; уверенность в себе; стрессоустойчивость; исполнительность; фрустрационная толерантность; целеустремленность; ответственность; энергичность; решительность; инициативность; выдержка; внимательность; самостоятельность; настойчивость
Когнитивно-креативные	Общие умственные способности, креативные способности, стремление развивать интеллектуальные способности
Коммуникативно-управленческие	Низкий уровень конформности; способность эффективно координировать деятельность других людей; требовательность; рефлексия взаимодействия с людьми; эмпатия; конструктивное поведение в конфликтных ситуациях; педагогический оптимизм; уважительное отношение к осужденным; соответствующий ситуации стиль общения; способность противостоять манипулированию и криминализации со стороны осужденных
Рефлексивные качества	«Способность анализировать и оценивать свое поведение, прибегать к рефлексии прошлой, настоящей и будущей деятельности, рефлексии общения» [12]
Мотивационно-ценностная направленность (ориентации)	«Доминирование мотивации достижения, профессионального развития; позитивное отношение к осужденным и своей профессии; ориентация на собственное профессиональное развитие, интернальность; четкое осознание своих жизненных целей и удовлетворенность процессом их достижения; ориентация на гармонизацию профессиональной и личной сторон жизни» [12]; высокая степень осмысленности жизни

Цель исследования: выявить особенности выраженности профессионально важных качеств сотрудников исправительных учреждений, занимающих руководящие должности.

Гипотеза: у сотрудников исправительных учреждений, состоящих на руководящих должностях, профессионально важные психологические качества выражены в большей степени, чем у сотрудников-подчиненных.

Частная гипотеза: по сравнению с сотрудниками-подчиненными у сотрудников-руководителей в большей степени развиты такие профессионально важные качества, способности и ориентации, наличие которых является психологическим основанием

формирования и развития у них субъектной позиции в профессиональной деятельности и профессиональном развитии.

Выборка: группа сотрудников исправительных учреждений Оренбургской области в количестве 100 человек – руководящие должности из них занимают 21 человек (начальники отделов безопасности, начальники отделов воспитательной работы с осужденными, начальники участков особого режима, заместители начальника колонии по воспитательной работе, заместители начальника колонии по безопасности и обеспечению режима, начальники колоний), 79 служащих занимают должности, не являющиеся руководящими (сотрудники перечисленных подразделений). Возраст респондентов от 22 до 45 лет, в исследовании участвовали 61 сотрудник мужского пола и 39 сотрудников женского пола.

Методики:

1) «Шкала самооэффективности» (тест А.В. Бояринцевой) — включает 3 шкалы («деятельностная самооэффективность», «социальная самооэффективность», «самооэффективность»);

2) «Волевые качества личности» (опросник М.В. Чумакова) — имеет 9 шкал («целеустремленность», «выдержка», «энергичность», «решительность», «ответственность», «внимательность», «самостоятельность», «инициативность», «настойчивость»);

3) «Оценка уровня креативности» (опросник В.Р. Пятрулис) — включает 11 шкал («общий показатель креативности», «шкала лжи», «интуитивность», «ребячливость», «инверсивность», «фантазия», «оригинальность», «стремление к новизне», «критичность», «стремление к творчеству», «гибкость»);

4) «Якоря карьеры» (методика изучения мотивации профессиональной карьеры, адаптация В.Э. Винокуровой, В.А. Чикера) — включает 10 шкал («стабильность места работы», «стабильность места жительства», «менеджмент», «вызов», «профессиональная компетентность», «служение», «автономия», «предпринимательство», «стабильность», «интеграция стилей жизни»);

5) «Компетентность социально-коммуникативная» (опросник Е.И. Рогова) — включает следующие шкалы: «повышенное стремление к статусному росту», «фрустрационная нетолерантность», «нетерпимость к неопределенности», «чрезмерное стремление к конформности», «социально-коммуникативная неуклюжесть», «ориентация на избегание неудач»;

6) «Индивидуальная мера рефлексивности» (опросник А.В. Карпова, В.В. Пономаревой) — включает 5 шкал («индивидуальная мера рефлексивности», «рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми», «ретроспективная рефлексия деятельности», «рефлексия настоящей деятельности», «рассмотрение будущей деятельности»);

7) «Диагностика социальной эмпатии» (тест Ю.М. Орлова, Ю.Н. Емельянова) — имеет одну шкалу («индекс эмпатийности»);

8) «Смысложизненные ориентации» (тест, адаптация Д.А. Леонтьева) — включает шкалы («локус контроля — Я (Я — хозяин жизни)», «локус контроля — жизнь (управляемость жизни)», «удовлетворенность самореализацией», «цель в жизни», «осмысленность жизни», «процесс жизни», «результативность жизни», «интенсивность и эмоциональная насыщенность»);

9) «Краткий отборочный тест» (Э.Ф. Вандерлика, В.Н. Бузина) — шкала «интегральный показатель умственных способностей».

Результаты и их обсуждение

При осуществлении сравнительного анализа сотрудников двух групп (руководителей и подчиненных) выявлены следующие статистически значимые различия в выраженности исследуемых профессионально важных качеств (табл. 2).

Таблица 2

Результаты проверки статистической значимости различий групп

U-критерий Манна—Уитни	Параметры
0,040	Интегральный показатель умственных способностей
0,005	Креативность
0,007	Осмысленность жизни
0,009	Социально-коммуникативная некомпетентность
0,036	Индивидуальная мера рефлексивности
0,033	Общая эмпатия
0,629	Ориентация «предпринимательство»
0,003	Ориентация «служение»
0,330	Ориентация «соревнование»
0,959	Ориентация «стабильность»
0,050	Ориентация «интеграция сторон жизни»
0,007	Ориентация «управление»
0,049	Ориентация «профессиональная компетентность»
0,046	Ориентация «автономия»
0,028	Целеустремленность
0,331	Энергичность
0,041	Внимательность
0,051	Настойчивость
0,006	Решительность
0,032	Самостоятельность
0,049	Выдержка
0,029	Самоэффективность
0,021	Инициативность
0,042	Ответственность

Согласно полученным результатам, руководители склонны выше оценивать собственную эффективность в профессиональной деятельности и во взаимодействии с людьми ($p=0,029$). По сравнению с подчиненными они демонстрируют более высокие результаты решения интеллектуальных задач, они обладают более развитыми умственными способностями, чем сотрудники-подчиненные ($p=0,04$), кроме того, они более успешно справляются с задачами, прибегая к нестандартным, креативным решениям ($p=0,005$). Сотрудники, состоящие на руководящих должностях в большей степени склонны к рефлексивному анализу собственного

поведения и поведения других людей ($p=0,036$). Результаты исследования говорят о том, что у сотрудников-руководителей значимо выше уровень выраженности волевых качеств, уровень осмысленности жизни ($p=0,007$) и уровень коммуникативной компетентности ($p=0,009$). По сравнению с подчиненными сотрудниками у них более высокий уровень развития коммуникативных качеств и выраженности эмпатии ($p=0,033$).

Относительно профессиональных ориентаций выявлено, что сотрудники-руководители в большей степени, чем подчиненные, ориентированы на помощь людям, служение обществу и улучшение жизни окружающих ($p=0,003$). Результаты исследования говорят также о том, что они по сравнению с подчиненными сотрудниками в большей степени стремятся к независимости в деятельности ($p=0,046$), к управлению, лидерству, контролю и координации деятельности других людей, берут за них ответственность на себя ($p=0,007$). Обнаружены значимые различия относительно стремления руководителей сохранять баланс между личной, профессиональной сторонами своей жизни ($p=0,050$) и стремлением к самосовершенствованию в плане профессионального и личностного развития ($p=0,049$).

У руководителей и подчиненных и ориентации выражены в одинаковой степени следующие профессионально важные качества: ориентация на стабильность ($p=0,959$), ориентация на соревнование ($p=0,330$) и предпринимательство ($p=0,629$), энергичность ($p=0,331$).

Таким образом, полученные результаты подтверждают выдвинутую нами гипотезу о том, что сотрудники, состоящие на руководящих должностях, обладают более развитыми профессионально важными качествами и способностями, а также имеют более выраженные профессиональные ориентации.

Статистический анализ методом ранговой корреляции (по R_s -коэффициенту Спирмена, при $p \leq 0,0001$), произведенный внутри каждой из исследуемых групп сотрудников, позволил выявить устойчивые взаимосвязи между изучаемыми параметрами (табл. 3).

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа данных исследования

Взаимосвязь параметров		Значение R_s	$p \leq 0,0001$	Значение R_s	$p \leq 0,0001$
		Группа сотрудников-руководителей		Группа сотрудников-подчиненных	
Осмысленность жизни	Инициативность	0,40	0,00001		
	Внимательность	0,40	0,00001	0,40	0,00001
	Целеустремленность	0,44	0,00001	0,47	0,00001
	Коммуникативная некомпетентность	—0,41	0,00001		
	Оценка самооффективности	0,42	0,00001	0,40	0,000011
Инициативность	Креативность	0,43	0,00001	0,49	0,00001
	Коммуникативная некомпетентность	—0,54	0,00001	—0,52	0,000001
	Оценка самооффективности	0,60	0,00001	0,58	0,0000001

Оценка самоэффективност и	Ответственность	0,54	0,00001	0,53	0,00001
	Инициативность	0,60	0,00001	0,58	0,0000001
	Решительность	0,60	0,00001	0,62	0,00001
	Самостоятельность	0,53	0,00001	0,51	0,00001
	Выдержка	0,53	0,00001	0,57	0,00001
	Настойчивость	0,66	0,00001	0,68	0,00001
	Энергичность	0,52	0,00001	0,60	0,00001
	Внимательность	0,64	0,00001	0,69	0,00001
	Целеустремленность	0,60	0,00001	0,61	0,00001
	Коммуникативная некомпетентность	—0,46	0,00001	—0,44	0,00001
Ориентация на управление	Ориентация на стабильность	0,51	0,0001	0,45	0,000001
	Предпринимательств о	0,38	0,00001	0,43	0,000001
Ориентация на развитие профессиональной компетентности	Ориентация на интеграцию различных сторон жизни	0,34	0,0001		
	Ориентация на соревнование	0,47	0,00001	0,46	0,00001
	Целеустремленность	0,32	0,0001		
Индивидуальная мера рефлексивности	Индекс эмпатии	0,46	0,0001	0,46	0,00001

В предыдущем исследовании сотрудников исправительных учреждений без учета должностного положения, стажа службы и уровня образования выявлены профессионально важные качества, способности и ориентации, которые выражены у большинства сотрудников в недостаточной степени. Это гибкость и критичность мышления, креативность, эмпатия, рефлексивные способности, инициативность, решительность, самостоятельность, настойчивость, ориентации на профессиональное развитие, на независимость деятельности и управление [6, с. 151-154]. При анализе полученных результатов настоящего исследования мы обнаружили аналогичную тенденцию относительно сотрудников-подчиненных. В совокупности указанные качества являются психологическим основанием для формирования *субъектной позиции* профессионально компетентного сотрудника. Выявленная тенденция позволяет нам сделать выводы о справедливости выдвинутой частной гипотезы и утверждать, что эффективность процесса развития профессионально важных качеств, способностей и ориентаций у сотрудников исправительных учреждений будет зависеть от формирования у них интернальности, инициативности, высокой мотивации и ответственного отношения к профессиональному совершенствованию.

В связи с выявленным фактом более высокого уровня развития психолого-педагогического компонента профессиональной компетентности у сотрудников-руководителей по сравнению с сотрудниками-подчиненными возникает следующий вопрос. Можем ли мы рассматривать сотрудников, состоящих на руководящих должностях как профессионально компетентных при

решении задачи определения профессионально важных качеств, способностей и ориентаций, входящих в состав профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений, т. е. таких качеств, которые «... обеспечивают успешность выполнения ими профессиональной деятельности, способствуют их профессиональному и личностному развитию и позволяют противостоять негативному влиянию со стороны специфических особенностей профессии» [12]? Можем ли мы в исследовании опытных сотрудников, руководящих отделами, учреждениями, ориентироваться на психологические качества, им присущие?

В пользу положительного ответа на данный вопрос выступают особенности кадровой политики, проводимой в настоящее время в УИС. Положительно характеризующиеся и эффективные сотрудники назначаются на вышестоящие должности после успешного прохождения целого ряда отборочных процедур, каждая из которых направлена на определение соответствия сотрудника предъявляемым требованиям [5; 15; 17; 18; 20 и др.]. Отличившиеся в лучшую сторону сотрудники включаются в резерв кадров, с ними работают психологи и наставники по специально разработанным программам, направленным на развитие их профессиональной компетентности. Основанием для назначения сотрудника на руководящую должность является положительное заключение Центра психофизиологической диагностики (по результатам углубленного психодиагностического исследования), Военно-врачебной комиссии, полиграфолога и аттестационной комиссии. Эти мероприятия направлены на изучение кандидата на вышестоящую должность с точки зрения его психологических профессионально важных качеств, способностей, ориентаций, с точки зрения морально-нравственных и этических качеств, а также наличия фактов нарушения законодательства. В УИС указанный ряд мер при перемещении сотрудника по службе регламентирован Федеральным законом от 19 июня 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в УИС Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы"», приказами Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238 «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы УИС», от 16 апреля 2013 г. № 51 «Об утверждении категорий должностей в УИС, при назначении на которые проводится психофизиологическое исследование с применением полиграфа», от 25 мая 2011 г. № 165 «Об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в УИС». Сотрудники-руководители прошли весьма тщательный отбор и подвергались разносторонней оценке и проверке, их можно рассматривать как профессионально компетентных.

Указанные меры объясняют выявленный в настоящем исследовании факт более высокого уровня развития у сотрудников-руководителей профессионально важных качеств, способностей и ориентаций по сравнению с сотрудниками-подчиненными.

Но существуют доводы в пользу отрицательного ответа на поставленный вопрос. В предыдущих эмпирических исследованиях нами выявлены различия в степени выраженности элементов профессиональной компетентности у сотрудников исправительных учреждений с разным стажем службы. В целом, у более опытных из них снижается уровень умственных, креативных, эмпатических, некоторых волевых качеств (решительности, выдержки и инициативности), а также повышается уровень выраженности рефлексивных качеств и ориентации на независимость [7]. Это говорит о психологической деформации личности сотрудников, о влиянии на них специфических особенностей профессиональной деятельности. При этом можно говорить как о негативном, так и о позитивном влиянии профессии на

сотрудников исправительных учреждений. Выявленная тенденция свидетельствует о необходимости более тщательных и углубленных исследований для решения указанных задач.

Выводы

Полученные результаты подтверждают выдвинутую гипотезу о том, что у сотрудников исправительных учреждений, состоящих на руководящих должностях профессионально важные психологические качества, способности, ориентации выражены в большей степени, чем у сотрудников-подчиненных. Руководители более эффективны в профессиональной деятельности, у них в большей степени выражены умственные, креативные, рефлексивные и эмпатические способности, а также коммуникативные и волевые качества. Сотрудников-руководителей от подчиненных отличает более выраженная ориентация на собственное профессионально-личностное развитие, на служение обществу и независимость. Частная гипотеза о том, что по сравнению с сотрудниками-подчиненными у сотрудников-руководителей в большей степени развиты такие профессионально важные качества, способности и ориентации, наличие которых является психологическим основанием формирования и развития у них субъектной позиции в профессиональной деятельности и в профессиональном развитии, также нашла свое подтверждение.

Корреляционный анализ результатов исследования в исследуемых группах сотрудников показал устойчивую прямую взаимосвязь между осмысленностью жизни и развитием волевых качеств, коммуникативной компетентностью и оценкой сотрудниками собственной эффективности в профессиональной деятельности. Обнаружена устойчивая прямая взаимосвязь уровня развития рефлексивных качеств и способности к эмпатии. Ориентация на управление устойчиво взаимосвязана с ориентацией на стабильность и предпринимательство, а стремление к развитию собственной профессиональной компетентности — с ориентацией на соревнование в профессиональной деятельности.

Выявленные особенности профессионально важных качеств, способностей и ориентаций открывают перспективу разработки целевых дифференцированных программ, направленных на развитие профессиональной компетентности у сотрудников исправительных учреждений, состоящих на руководящих должностях и сотрудников, являющихся подчиненными. В перспективных исследованиях также целесообразно ставить задачи углубленного изучения психологических профессионально важных качеств, способностей и ориентаций, входящих в состав психолого-педагогического компонента профессиональной компетентности у сотрудников, состоящих на службе в различных отделах. Это позволит выделить качества инвариантные (общие и обязательные для всех должностей) и качества особенные, типичные для сотрудников, представляющих ту или иную службу (воспитательную, оперативную, режимную и т. д.). Применение в исследовании помимо психодиагностических методик еще и метода экспертной оценки, а также сопоставление результатов с объективными показателями эффективности труда сотрудников позволит приблизиться к обоснованию более четкой структуры их профессиональной компетентности, которую возможно использовать для совершенствования всех направлений психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений: от кадрового отбора и прогнозирования поведения кандидата на службу до психокоррекционных и развивающих мероприятий.

Литература

1. *Виноградов М.В., Ульянина О.А.* Основные направления психологической работы с курсантами и слушателями, а также сотрудниками, впервые принятыми на службу, в период

- профессионального обучения, в образовательных организациях системы МВД России (Часть 1) [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 2. С. 1—14. DOI:10.17759/psylaw.2019090201
2. *Дорофеев А.А.* Профессиональная компетентность как показатель качества образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 30—33.
 3. *Драганова О.А.* Формирование и совершенствование профессиональной компетентности педагога-психолога в режиме адаптации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» [Электронный ресурс] // Вестник практической психологии образования. 2019. Том 16. № 1. С. 24—31. URL: https://psyjournals.ru/vestnik_psyobr/2019/n1/Draganov.shtml (дата обращения: 12.02.2020).
 4. *Егорычев С.П.* Развитие профессионализма сотрудников МВД РФ с учетом их мотивации: дисс. ... канд. психол. наук. М., 2011. 222 с.
 5. *Жуковский А.Н.* Педагогическая диагностика профессионализма при аттестации на вышестоящую должность сотрудников органов внутренних дел: дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2006. 185 с.
 6. *Карпова Г.С.* Изучение профессионально важных качеств сотрудников ФСИН России в составе их профессиональной компетентности с учетом стажа службы в уголовно-исполнительной системе. // Материалы научно-практической конференции «Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики» (г. Новокузнецк, 14—15 ноября 2013 г.). Новокузнецк: Кузбасский институт ФСИН России, 2014. С. 82—87.
 7. *Карпова Г.С.* Субъективные психологические факторы развития профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений // Человек: преступление и наказание. 2014. № 1. С. 151—154.
 8. *Карпова Г.С.* Экспертная оценка профессионально-личностного роста сотрудников исправительных учреждений в процессе направленного психологического развития их профессиональной компетентности // Прикладная юридическая психология. 2019. № 3. С. 90—98. DOI: 10.33463/2072-8336.2019.3(48).090-098
 9. *Карпова Г.С.* Психолого-педагогический компонент профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений // Сборник материалов Всероссийского симпозиума психологов «Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития» (Рязань, 5 апреля 2019 г.). Рязань: Академия ФСИН России, 2019. С. 849—857.
 10. *Ковалева М.Е.* Особенности нервно-психической дезадаптации у специалистов различного профиля профессиональной деятельности [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 3. С. 219—231. DOI:10.17759/psylaw.2019090316
 11. *Ковальчук И.А., Сочивко Д.В.* Специфические системообразующие свойства интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2020. Том 12. № 2. С. 127—143. DOI:10.17759/psyedu.2020120208
 12. *Купцов И. И.* Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // Прикладная юридическая психология. 2013. № 4. С. 20—30.
 13. *Лаптев Л.Г., Столяренко А.М., Буданов А.В., Грищенко Л.Л., Демин Г.И.* Профессиональная культура субъекта труда как интегративный феномен [Электронный ресурс] // Психология и право. 2018. Том 8. № 4. С. 180—191. DOI:10.17759/psylaw.2018080416
 14. *Митина Л.М., Митин Г.В.* Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального

развития человека // Психологическая наука и образование. 2020. Том 25. № 3. С. 90—100.
DOI:10.17759/pse.2020250308

15. Огородников В. И. Проблемы, состояние и предложения по совершенствованию кадровой политики уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2010. № 1. С. 149—152.

16. Панов В.И., Селезнева М.В. Опыт изучения профессиональных компетенций преподавателей иностранных языков военного вуза на разных стадиях становления субъектности // Психологическая наука и образование. 2019. Том 24. № 4. С. 72—80.
DOI:10.17759/pse.2019240406

17. Раков А. М. Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России и его эффективность // Прикладная юридическая психология. 2009. № 2. С. 104—114.

18. Ульянина О.А. Концепция психологического сопровождения профессиональной подготовки сотрудников ОВД // Психологическая наука и образование. 2019. Том 24. № 6. С. 28—37. DOI:10.17759/pse.2019240603

19. Черникова Л. В. Развитие профессиональной успешности педагога-воспитателя в процессе повышения квалификации: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Омск, 2018. 24 с.

20. Щербаков Г. В. Психологическое обеспечение формирования кадрового резерва в территориальных органах ФСИН России на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2011. № 8. С. 5—8.

21. Donance V. Learning by explaining: Impacts of explanations on the development of a competence // European review of applied psychology. 2015. Nov. Vol. 65. Is. 6. P. 307—315.

22. Feyfant A. Transformations du travail enseignant: finalités, Gaeta M., Marzano A., Miranda S., Sandkuhl K. The competence management to improve the learning engagement // Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing. Information Systems Frontiers. 2017. June. Vol. 8. Is. 3. P. 405—417.

23. Lundgren H. Y. Impact of short-term study abroad program: Inservice teachers' development of intercultural competence and pedagogical beliefs // Teaching and Teacher Education. 2017. Aug. № 66. P. 147—157.

References

1. Vinogradov M.V., Ul'yanina O.A. The main directions of psychological work with cadets and trainees, as well as employees who were first employed during professional training, in educational organizations of the Ministry of internal Affairs of Russia (Part 1) [Elektronnyi resurs] // Psikhologiya i pravo [Psychology and law], 2019. Vol. 9, no. 2, pp. 1—14. DOI:10.17759/psylaw.2019090201 (In Russ., abstr. in Engl.)

2. Dorofeev A. A. Professional'naya kompetentnost' kak pokazatel' kachestva obrazovaniya [Professional competence as an indicator of the quality of education]. Vysshee obrazovanie v Rossii [Higher education in Russia], 2005, no. 4, pp. 30—33. (In Russ., abstr. in Engl.)

3. Draganova O.A. Formation and improvement of professional competence of a teacher-psychologist in the mode of adaptation of the professional standard "Teacher-psychologist (psychologist in the field of education)" [Elektronnyj resurs] // Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniya [Bulletin of practical psychology of education], 2019, no.1, pp. 24—31. (In Russ.)

4. Egorychev S. P. Razvitie professionalizma sotrudnikov MVD RF s uchetom ikh motivatsii. Diss. kand. psikhol. nauk. [Development of professionalism of employees of the Ministry of internal Affairs of the Russian Federation taking into account their motivation. Ph. D. (Psychology) diss.].

Moscow, 2011. 222 p.

5. Zhukovskii A. N. Pedagogicheskaya diagnostika professionalizma pri attestatsii na vyshestoyashchuyu dolzhnost' sotrudnikov organov vnutrennikh del. Diss. kand. psikhol. nauk. [Pedagogical diagnostics of professionalism at certification for a higher position of employees of internal Affairs bodies. Ph. D. (Psychology) diss.]. Saint Petersburg, 2006. 185 p.
6. Karpova G. S. Izuchenie professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov FSIN Rossii v sostave ikh professional'noi kompetentnosti s uchetom stazha sluzhby v ugolovno-ispolnitel'noi sisteme. [Study of professionally important qualities of employees of the Federal penitentiary service of Russia as part of their professional competence, taking into account the length of service in the penal system.]. Materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii «Ugolovno-ispolnitel'naya sistema segodnya: vzaimodeistvie nauki i praktiki» (g. Novokuznetsk, 14—15 noyabrya 2013 g.). [Proceedings of the International Scientific and Practical Conference "The Penal system today: interaction of science and practice"]. Novokuznetsk: KI of the FPS of Russia, 2014, pp. 82—87. (In Russ., abstr. in Engl.)
7. Karpova G. S. Sub"ektivnye psikhologicheskie faktory razvitiya professional'noi kompetentnosti sotrudnikov ispravitel'nykh uchrezhdenii. [Subjective psychological factors of professional competence development of correctional officers]. Chelovek: prestuplenie i nakazanie. [Human: crime and punishment], 2014, no. 1, pp. 151—154. (In Russ., abstr. in Engl.)
8. Karpova G. S. Expert assessment of professional and personal growth of correctional officers in the process of directed psychological development of their professional competence // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya [Applied Legal Psychology Scientific Journal], 2010, no 3, pp. 90—98. (In Russ., abstr. in Engl.)
9. Karpova G. S. Psychological and pedagogical component of professional competence of correctional officers // Sbornik materialov Vserossijskogo simpoziuma psihologov «Psikhologiya XXI veka: vyzovy, poiski, vektory razvitiya» [Collection of materials of the all-Russian Symposium of psychologists "Psychology of the XXI century: challenges, searches, vectors of development".], 2019, pp. 849—857.
10. Kovaleva M.E. Features of neuropsychological maladaptation in specialists of various professional activities [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo. [Psychology and law], 2019. Vol. 9, no. 3, pp. 219—231. DOI:10.17759/psylaw.2019090316 (In Russ., abstr. in Engl.)
11. Koval'chuk I.A., Sochivko D.V. Specific system-forming properties of the intellectual and personal potential of employees of the Federal penitentiary service of Russia at the initial stage of official activity // Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya [Psychological-educational studies], 2020, no. 2, pp. 127—143. (In Russ., abstr. in Engl.)
12. Kuptsov I. I. Model' professional'noi kompetentnosti sotrudnikov FSIN Rossii. [Model of professional competence of employees of the Federal penitentiary service of Russia]. Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya [Applied Legal Psychology Scientific Journal], 2013, no. 4, pp. 20—30. (In Russ., abstr. in Engl.)
13. Laptev L.G., Stolyarenko A.M., Budanov A.V., Grishchenko L.L., Demin G.I. Professional culture of the subject of labor as an integrative phenomenon [Electronic resource]. Psikhologiya i pravo [Psychology and law], 2018. Vol. 8, no. 4, pp. 180—191. DOI:10.17759/psylaw.2018080416. (In Russ., abstr. in Engl.)
14. Mitina L.M., Mitin G.V. Psychological analysis of the problem of marginalism, procrastination, learned helplessness as barriers to personal and professional development of a person // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie [Psychological science and education], 2020, no. 3, pp. 90—100. (In Russ., abstr. in Engl.)
15. Ogorodnikov V. I. Problemy, sostoyanie i predlozheniya po sovershenstvovaniyu kadrovoi

politiki ugovolno-ispolnitel'noi sistemy [Problems, state and proposals for improving the personnel policy of the criminal Executive system]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied Legal Psychology Scientific Journal], 2010, no. 1, pp. 149—152. (In Russ., abstr. in Engl.)

16. Panov V.I., Selezneva M.V. Experience in studying professional competencies of foreign language teachers at military universities at different stages of subjectivity formation // *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education], 2019, no. 4, pp. 72—80. (In Russ., abstr. in Engl.)

17. Rakov A. M. Professional'nyi psikhologicheskii otbor v ugovolno-ispolnitel'noi sisteme Rossii i ego effektivnost' [Professional psychological selection in the criminal Executive system of Russia and its effectiveness]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied Legal Psychology Scientific Journal], 2009, no 2, pp. 104—114. (In Russ., abstr. in Engl.)

18. Ul'yanina O.A. Concept of psychological support of professional training of police officers // *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education], 2019, no. 6, pp. 28—37. (In Russ., abstr. in Engl.)

19. Chernikova L. V. Razvitie professional'noi uspehnosti pedagoga-vospitatelya v protsesse povysheniya kvalifikatsii. Diss. kand. ped. nauk. [Development of professional success of a teacher-educator in the process of professional development. Ph. D. (Pedagogical) Thesis]. Omsk, 2018. 24 p.

20. Shcherbakov G. V. Psikhologicheskoe obespechenie formirovaniya kadrovogo rezerva v territorial'nykh organakh FSIN Rossii na sovremennom etape razvitiya ugovolno-ispolnitel'noi sistemy [Psychological support for the formation of a personnel reserve in the territorial bodies of the Federal penitentiary service of Russia at the present stage of development of the criminal Executive system]. *Vedomosti ugovolno-ispolnitel'noi sistemy* [Statements of the criminal Executive system.], 2011, no. 8, pp. 5—8. (In Russ., abstr. in Engl.)

21. Donance V. Learning by explaining: Impacts of explanations on the development of a competence. *European review of applied psychology. Revue europeenne de psychologie appliquee*. Nov. 2015. Vol. 65. Issue 6. pp. 307—315.

22. Feysant A. Transformations du travail enseignant: finalités, Gaeta M., Marzano A., Miranda S., Sandkuhl K. The competence management to improve the learning engagement. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing. Information Systems Frontiers*. June 2017. Vol. 8. Issue 3. pp. 405—417.

23. Lundgren H. Y. Impact of short-term study abroad program: Inservice teachers' development of intercultural competence and pedagogical beliefs. *Teaching and teacher education*. Aug. 2017. № 66. pp. 147—157.

Информация об авторах

Карпова Галина Сергеевна, преподаватель кафедры общей психологии, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3595-5678>, e-mail: ufkbyrf86@mail.ru

Черемисова Ирина Валерьевна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей психологии, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1085-3715>, e-mail: irinarusa@inbox.ru

Ковальчук Илья Александрович, старший преподаватель кафедры общей психологии, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-

Карпова Г.С., Черемисова И.В., Ковальчук И.А.
Особенности профессионально важных качеств
руководителей исправительных учреждений
Психология и право. 2021. Том 11. № 2. С. 40—54.

Karpova G.S., Cheremisova I.V., Kovalchuk I.A.
Professionally Relevant Traits of the Heads of Correctional
Facilities
Psychology and law. 2021. Vol. 11, no. 2, pp. 40—54.

mail: iljakvlchk@rambler.ru

Information about the authors

Galina S. Karpova, lecturer of general psychology department, Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3595-5678>, e-mail: ufkbyrf86@mail.ru

Irina V. Cheremisova, DSc (Psychology), Associate Professor, professor of general psychology department, Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1085-3715>, e-mail: irinarusa@inbox.ru

Ilya A. Kovalchuk, lecturer of general psychology chair, Academy of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, Ryazan, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

Получена 07.04.2020
Принята в печать 12.05.2021

Received 07.04.2020
Accepted 12.05.2021