

# ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

---

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.18384/3033-6414-2026-1-127-137

## ХАРАКТЕРИСТИКА КОГНИТИВНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*Сперанская А. В.<sup>1\*</sup>, Фролова А. А.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, г. Вологда, Российская Федерация

<sup>2</sup> СИЗО-1 УФСИН России по Томской области, Российская Федерация

\* Корреспондирующий автор, e-mail: bersim@mail.ru

Поступила в редакцию 15.12.2025

После доработки 13.01.2026

Принята к публикации 14.01.2026

### **Аннотация**

**Цель.** Описание когнитивного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности у сотрудников исправительного учреждения.

**Процедура и методы.** В статье дано определение психологической готовности к профессиональной деятельности, перечислены её компоненты, предложена самоорганизация деятельности в качестве когнитивного компонента психологической готовности, приведены результаты собственного исследования на примере сотрудников исправительного учреждения. При проведении исследования использованы экспертная оценка и тестирование, методы уровня и корреляционного анализа, проведена интерпретация полученных результатов.

**Результаты.** Установлено, что сформированный когнитивный компонент психологической готовности к профессиональной деятельности выступает фактором профессиональной успешности сотрудников исправительного учреждения.

**Теоретическая и/или практическая значимость.** Обозначена проблема изучения когнитивного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности. Предложено рассматривать самооценку самоорганизации деятельности в качестве когнитивного компонента.

**Ключевые слова:** когнитивный компонент, психологическая готовность, самоорганизация деятельности, сотрудники, уголовно-исполнительная система

---

© СС ВУ Васильева О. С, Сидоренко И. Ю., 2026.

**Для цитирования:** Сперанская А. В., Фролова А. А. Характеристика когнитивного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности у сотрудников исправительно-го учреждения // Психологические науки. 2026. № 1. С. 127–137. <https://doi.org/10.18384/3033-6414-2026-1-127-137>

Original research article

## FEATURES OF THE COGNITIVE COMPONENT OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY AMONG CORRECTIONAL OFFICERS

**A. Speranskaya<sup>1\*</sup>, A. Frolova<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, Vologda, Russian Federation

<sup>2</sup> Investigative Detention Center No. 1 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Tomsk Region, Russian Federation

\* Corresponding author, e-mail: bersim@mail.ru

Received by the editorial office 15.12.2025

Revised by the author 13.01.2026

Accepted for publication 14.01.2026

### Abstract

**Aim.** To describe cognitive component of psychological readiness for professional activity among correctional officers.

**Methodology.** The article defines psychological readiness for professional activity, lists its components, suggests self-organization of activity as a cognitive component of psychological readiness, and presents the results of their own research using the example of correctional officers. During the research, expert assessment and testing methods of level and correlation analysis were used, and the results were interpreted.

**Results.** It has been established that the formed cognitive component of psychological readiness for professional activity acts as a factor of professional success of correctional institution staff.

**Research implications.** The problem of studying the cognitive component of psychological readiness for professional activity is outlined. It is proposed to consider self-assessment of self-organization of activity as a cognitive component.

**Keywords:** cognitive component, psychological readiness, self-organization of activities, employees, penal enforcement system

**For citation:** Speranskaya, A. V. & Frolova, A. A. (2026). Features of the Cognitive Component of Psychological Readiness for Professional Activity Among Correctional Officers. In: *Psychological Sciences*, 1, 127–137. <https://doi.org/10.18384/3033-6414-2026-1-127-137>

### ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время востребованным запросом со стороны практики выступает определение факторов, лежащих в основе профессионального развития специалистов разных профессий [1; 2; 3].

Федеральная служба исполнения наказаний также нуждается в высокопрофессиональных кадрах, которые успешно будут выполнять служебные задачи [4]. Среди многообразных факторов профессионального развития сотрудников уго-

ловно-исполнительной системы особое место занимает сформированная психологическая готовность к профессиональной деятельности. Служба в уголовно-исполнительной системе характеризуется стрессогенностью, напряжённостью, внезапным изменением текущей ситуации, принятием решений в сжатые сроки в ситуации неопределённости, повышенной ответственностью за результат, ненормированным рабочим днём. Необходимо, чтобы люди, принявшие решение служить Родине в данной ведомственной системе, в полной мере были готовы к такой специфической профессиональной деятельности, чтобы в дальнейшем избежать текучести кадров, развития профессиональных деформаций.

В научной психологической литературе можно найти достаточно разнообразное количество определений психологической готовности. Так, М. А. Кизилова определяет психологическую готовность как психическое состояние, характеризующееся мобилизацией ресурсов, которое направлено на выполнение конкретной деятельности или трудовой задачи (оперативной или долгосрочной). Данное состояние способствует успешности в выполнении обязанностей, правильному использованию знаний, опыта, личностных качеств, сохранению самоконтроля и перестраиванию деятельности при появлении непредвиденных препятствий [5, с. 149].

Психологическая готовность к профессиональной деятельности – это целостное образование, которое включает интерес к деятельности, потребность в достижении результата, понимание функциональных обязанностей и задач, оценку их значимости для достижения цели [6].

При рассматривании психологической готовности также акцентируется внимание исследователей на учёте личностных особенностей работника. В частности, Б. Д. Парыгин рассматривает состояние психологической готовности к сложным видам деятельности как динамическую

структуру, целостное образование, включающее в себя ряд личностных характеристик, основными из которых являются: мотивационные, когнитивные (познавательные), эмоциональные, волевые [7, с. 36]. С этим согласуется и другой вариант определения психологической готовности – это относительно устойчивая характеристика личности – предрасположенность субъекта организовывать свою профессиональную деятельность определённым образом [8].

В структуре психологической готовности к профессиональной деятельности можно выделить несколько компонентов: мотивационный, ориентационный, операциональный, волевой и оценочный [9]. Помимо этого, некоторые учёные указывают когнитивный компонент: с его помощью можно проследить особенности профессиональной установки на предмет трудовой деятельности, т. е. понять, насколько человек ориентирован на достижение профессионального уровня деятельности. В целом, отечественные и зарубежные исследователи под когнитивным компонентом психологической готовности к деятельности понимают систему знаний, представлений о профессии, отношения к ней, её специфике, содержании, условиях труда, требованиях к профессионально значимым качествам личности специалиста и степени их соответствия у самого работника [10; 11; 12].

Теоретический обзор позволяет утверждать, что данный компонент по сравнению с указанными ранее компонентами психологической готовности к деятельности менее всего изучен. В нашем исследовании мы решили восполнить данный пробел и уделить внимание когнитивному компоненту психологической готовности к профессиональной деятельности.

В качестве когнитивного компонента мы предлагаем рассматривать самоорганизацию деятельности. Самоорганизация трудовой деятельности предполагает реализацию каждым работником лич-

ностной самоорганизации своей жизнедеятельности, требующей от человека высокого профессионализма, способности грамотно планировать рабочее и свободное время, правильно расставлять приоритеты при решении производственных задач и самостоятельно управлять своим потенциалом, основываясь на взаимосвязанных личных и производственных целях [13].

М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович рассматривают самоорганизацию как интегральную совокупность природных и социально приобретённых свойств, воплощённую в осознаваемых особенностях воли и интеллекта, мотивах поведения и реализуемую в упорядоченности деятельности и поведения. Они считают самоорганизацию показателем личностной зрелости, а в качестве основного признака высокой самоорганизации выделяют активное самосоздание себя как личности. При этом одним из показателей развития самоорганизации, по их мнению, является соответствие жизненных выборов (профессии, друзей и т. д.) индивидуальным особенностям личности. Тогда как несовпадение избранной профессии и имеющихся способностей, принятие стиля жизни и деятельности, не обеспеченных личностными качествами, общественным положением, – всё это признак отсутствия или слабой самоорганизации личности [14, с. 25].

В нашем случае мы измеряем самоорганизацию деятельности косвенно, путём использования опросника. С помощью опросника мы получаем представления человека об уровне развития у него умений, относящихся к определённым этапам процесса самоорганизации; через выяснение того, что он делает легче, охотнее, чаще, лучше, чему придаёт большее значение [14]. Таким образом, мы затрагиваем именно когнитивный компонент психологической готовности к профессиональной деятельности.

Мы согласны с мнением исследователей, в частности А. С. Баканова, М. Е. Зе-

леновой, И. А. Трушиной, И. В. Пономаревой, М. В. Овчинникова и других, отмечая, что психологическая готовность к профессиональной деятельности в целом и её когнитивный компонент в частности выступает фактором, определяющим степень профессиональной успешности работника [15; 16].

### **Исследование когнитивного компонента у сотрудников**

Для изучения когнитивного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности у сотрудников уголовно-исполнительной системы было организовано и проведено эмпирическое исследование на базе ФКУ ИК-3 УФСИН России по Томской области. В выборку вошли 54 аттестованных сотрудника в возрасте от 21 до 48 лет со сроком службы от 1 года до 22,5 лет, среди которых 19 женщин и 35 мужчин. Испытуемые были собраны со всего исправительного учреждения, благодаря чему охвачены многие отделы исправительного учреждения: отдел охраны, психологическая лаборатория, ведомственная пожарная охрана, оперативный отдел, отдел безопасности, отдел инженерно-технического обеспечения, отдел кадров, юридическая группа, организационно-аналитическая группа, группа социальной защиты осуждённых, отдел по организации воспитательной работы с осуждёнными, канцелярия. Несмотря на то, что содержание работы в каждом отделе специфически отличается, мы рассматриваем исправительное учреждение как целостный организм, перед которым поставлена единая цель, к достижению которой стремится весь коллектив данного учреждения.

В нашем исследовании был проведён сравнительный анализ показателей самоорганизации деятельности у сотрудников с разной степенью профессиональной успешности. Для определения степени профессиональной успешности А. А. Фроловой был разработан лист экспертной оценки, включающий 16 критериев.

риев высоких показателей в служебной деятельности. Критерии были выделены с учётом специфики службы в УИС. Каждый критерий оценивается по трёх-балльной системе: 0 – не соответствует, 1 – частично соответствует, 2 – соответствует. С помощью суммы набранных баллов можно определить степень сформированности профессиональной успешности в результате экспертной оценки:

– 0–11 баллов (профессиональная неуспешность);

– 12–22 балла (недостаточная профессиональная успешность);

– 23–32 балла (профессиональная успешность).

Экспертную оценку проводили начальник психологической лаборатории и заместители начальника исправительного учреждения по кадрам и воспитательной работе. Экспертной оценке были подвергнуты все участники исследования, вошедшие в выборку.

В результате подсчёта набранных баллов по экспертным листам оценки достижений сотрудников в служебной деятельности все испытуемые были разделены на группы по степени сформированности профессиональной успешности. Проведённая экспертная оценка показала отсутствие профессионально неуспешных сотрудников среди испыту-

емых, недостаточная профессиональная успешность была определена у 14 сотрудников (далее ЭГ1), профессиональная успешность – у 40 (далее ЭГ2). Обращаем внимание, что полученные результаты можно отнести к объективной оценке, т. к. экспертам участники исследования непосредственно не подчиняются, а также в качестве показателей были взяты объективные показатели деятельности, т. е. личные предпочтения со стороны экспертов были исключены.

Далее сами участники исследования были протестированы, т. е. по сути была получена их самооценка когнитивного компонента. Таким образом, мы смогли соотнести объективную и субъективную оценку испытуемых. В качестве основного диагностического инструментария использовался «Опросник самоорганизации деятельности» (ОСД) Е. Ю. Мандриковой [17]. Его цель заключается в выявлении склонности к планированию деятельности, стратегическому целеполаганию, выявлению особенностей структурирования деятельности и самоорганизации. Методика измеряет такие шкалы, как планомерность, целеустремлённость, настойчивость, фиксация, самоорганизация, ориентация на настоящее.

В таблице 1 отражено соотношение полученных баллов по шкалам методи-

Таблица 1 / Table 1

**Показатели ОСД у групп испытуемых, в % / “Self-Organization of Activities Questionnaire” (SOAQ) indicators in groups of subjects, in %**

Показатели по шкалам		Недостаточно профессионально успешные, ЭГ1	Профессионально успешные, ЭГ2
Планомерность	Высокий	14	25
	Средний	57	67
	Низкий	29	8
Целеустремлённость	Высокий	21	43
	Средний	79	52
	Низкий	0	5
Настойчивость	Высокий	43	55
	Средний	57	40
	Низкий	0	5

Окончание табл. 1

Показатели по шкалам		Недостаточно профессионально успешные, ЭГ1	Профессионально успешные, ЭГ2
Фиксация	Высокий	21	15
	Средний	72	67
	Низкий	7	18
Самоорганизация	Высокий	21	3
	Средний	58	74
	Низкий	21	23
Ориентация на настоящее	Высокий	36	30
	Средний	36	65
	Низкий	28	5
Общий уровень ОСД	Высокий	29	23
	Средний	71	74
	Низкий	0	3

Источник: данные авторов.

ки «Самоорганизация деятельности» Е. Ю. Мандриковой у изучаемых групп.

В результате уровневого анализа мы можем увидеть, что по шкале «плановность» более высокие значения характерны для профессионально успешных сотрудников (25%), чем для недостаточно профессионально успешных сотрудников (14%). При этом низкие значения чаще встречаются у последней группы (29%), чем у первой (8%). Это свидетельствует о том, что профессионально успешные сотрудники обычно чаще разрабатывают чёткие планы и последовательно следуют им при достижении поставленных целей, в то время как для второй группы может быть характерна спонтанность и неопределённость в профессиональных действиях.

По шкале «целеустремлённость» испытуемые ЭГ2 чаще ясно видят свои цели, направлены к ним стремятся и прилагают к этому усилия, чем респонденты из ЭГ1 (43% и 21% испытуемых соответственно получили высокие значения). Большинство обследуемых ЭГ1 (79%) получили средние баллы, они способны проявлять целеустремлённость от случая к случаю, также как и профессионально успешный персонал (52%). Однако в группе ЭГ2 имеются лица, у которых с целепо-

лаганием или с достижением цели имеются затруднения (5%). Возможно, более успешные работники более объективно или, наоборот, слишком критично оценивают свои возможности в объективном достижении поставленных извне или субъективно принятых целей, чем их менее профессионально успешные коллеги.

Участники из ЭГ2 более организованы и стремятся структурировать рабочий процесс, они способны прилагать волевые усилия и доводить начатое дело до конца (55% и 43% испытуемых имеют высокие значения по показателю «настойчивость»). Однако, как и в предыдущей шкале, 5% респондентов ЭГ2 отмечает у себя низкий уровень настойчивости в завершении начатых дел. Возможно, это связано с тем, что регулярно поступающие требования со стороны руководства выполнить в сжатые сроки новое поручение отвлекают от начатой другой работы, поэтому сотрудникам трудно в прежнем ритме вернуться и выполнить прерванное дело, что их расстраивает, т. е. респонденты данной группы к себе очень строги и требовательны, в отличие от предыдущей группы. Мы можем позволить себе такие рассуждения, потому что эксперты данных сотрудников отнесены нами к группе профессионально успешных.

По шкале «фиксация» респонденты ЭГ1 больше фиксируются на заранее запланированной структуре деятельности, привязываются к чёткому расписанию. Они ригидны в отношении изменения ситуации и принятия решения в ситуации неопределённости (21% и 15% респондентов набрали высокие баллы, 7% и 18% – низкие баллы). Испытуемые из ЭГ2 более гибкие в решении возникающих затруднений, выполнении поставленных трудовых задач.

Испытуемые ЭГ1 чаще используют внешние средства в организации собственной деятельности (записи в ежедневнике, плане), чем ЭГ2 (21% и 3% испытуемых соответственно имеют высокие значения по шкале «самоорганизация»). Профессионально успешные сотрудники в большей степени (74%) частично фиксируют важную информацию на внешних носителях, чем сотрудники ЭГ1 (58%). Данные показатели также можно объяснить тем, что в исправительном учреждении во многих отделах алгоритмизированная и плановая работа, поэтому опытные сотрудники уже знают её и не нуждаются в использовании внешних способов для организации своей деятельности.

Если обратить внимание на шкалу «ориентация на настоящее», то можно заметить, что первая группа больше живёт настоящим (высокий уровень – 36%), в то время как вторая группа может лучше выстраивать перспективу из прошлого в будущее, не заикливаясь на текущем моменте (средний уровень 65%). 28% выборки ЭГ1 и 5% выборки ЭГ2 набрали низкие баллы по этому показателю. Возможно, рабочие дни мало отличаются друг от друга и «пролетают» перед сотрудниками слишком быстро и они не успевают отследить текущий момент, больше ориентируясь на прошлые или грядущие события в трудовой жизни. В рабочем процессе это может способствовать потере значимости «здесь и сейчас».

Общий показатель самоорганизации выше у обследуемых ЭГ1 (29% имеют

высокие значения, 0% – низкие). 23% респондентов ЭГ2 имеют высокие значения и 3% – низкие. Обращает на себя внимание, что более профессионально успешные сотрудники оценивают общий уровень ОСД несколько ниже, чем их менее успешные коллеги (отсутствие и наличие низкого уровня показателей в группах испытуемых соответственно). Согласно авторской интерпретации уровней развития общего показателя ОСД, для некоторых испытуемых ЭГ2 характерна спонтанность в выполнении деятельности, но при этом им свойственна гибкость и быстрота в переключении на выполнение новых трудовых задач. Поскольку оперативная обстановка в исправительном учреждении может внезапно поменяться или могут поступить внеплановые распоряжения от руководства, то умение быстро переключить своё внимание и принять самостоятельное решение может рассматриваться в данном контексте как положительный момент, нежели чёткое следование установленному алгоритму в выполнении трудовых операций. Сами разработчики опросника как раз указывают, что при высоком уровне развития общего показателя ОСД для работников характерно отсутствие гибкости и использование внешних средств в планировании деятельности.

Для установления значимости полученных различий был применён  $F^*$ -критерий Фишера, полученные данные приведены в таблице 2.

Полученные значимые различия практически во всех шкалах, за исключением шкалы «фиксация», показывают, что самоорганизация деятельности лучше представлена у профессионально успешных сотрудников, у них лучше развит когнитивный компонент психологической готовности к профессиональной деятельности.

Далее, согласно структурно-функциональному подходу к самоорганизации, была проведена корреляция между шкалами методики в каждой группе ис-

Таблица 2 / Table 2

**Значимые различия по уровням исследуемого признака с помощью критерия  $\varphi^*$ -углового преобразования Фишера по шкалам ОСД у групп испытуемых / Significant differences in the levels of the studied trait using the criterion of the  $\varphi^*$ -Fisher angular transformation according to the SOAQ scales in the groups of subjects**

Шкалы	Значимость различий
Планомерность	Значимость различий между показателями высокого уровня и низкого уровня при $p < 0,05$
Целеустремлённость	Значимость различий между показателями высокого уровня при $p < 0,01$ Нулевое значение в низком уровне у одной группы подразумевает априорное значимое различие
Настойчивость	Нулевое значение в низком уровне у одной группы подразумевает априорное значимое различие
Фиксация	-
Самоорганизация	Значимость различий между показателями высокого уровня при $p < 0,01$
Ориентация на настоящее	Значимость различий между показателями среднего уровня и низкого уровня при $p < 0,01$
Общий уровень ОСД	Нулевое значение в низком уровне у одной группы подразумевает априорное значимое различие

Источник: данные авторов.

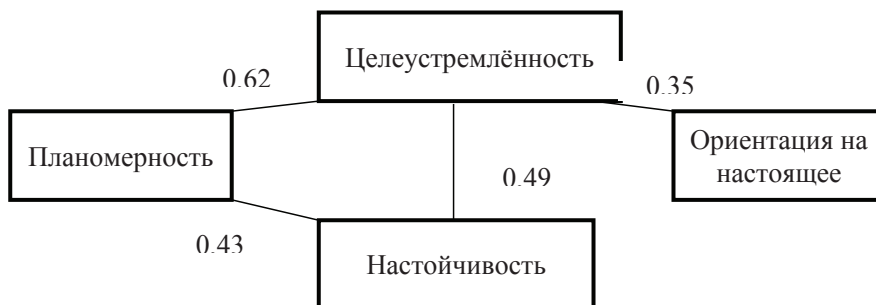
пытуемых. Было обнаружено, что в ЭГ1 корреляции между показателями самоорганизации деятельности отсутствуют, в то время как в ЭГ2 имеются корреляции, которые представлены на рисунке 1.

Полученные корреляции свидетельствуют о том, что когнитивный компонент психологической готовности к профессиональной деятельности, как во временном плане, так и ситуативном, лучше сформирован в более целостное образование у профессионально успеш-

ных сотрудников. В качестве системообразующего звена самоорганизации деятельности можно рассматривать целеустремлённость.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведённого исследования подтверждено то, что важным фактором профессиональной успешности выступает психологическая готовность работника к профессиональной деятельности. В качестве когнитивного компонента



**Рис. 1. / Fig. 1.** Корреляции между показателями ОСД в группе испытуемых ЭГ2 / Correlations between SOAQ indicators in the EG2 group of subjects

Источник: данные авторов.

психологической готовности можно рассматривать общую самоорганизацию деятельности работника, определяемую косвенным способом, т. е. с помощью опросника. Установлено, что сами работники, которые вошли в группу профессионально успешных, более строго оценивают свою самоорганизацию деятельности на фоне своих менее успешных коллег. Показатели самоорганизации деятельности у профессионально успешных сотрудников практически по всем шкалам превосходят показатели второй группы испытуемых. Помимо уровневого анализа, с помощью корреляционного анализа также было определено наличие достаточно целостного образования в самоорганизации деятельности, где системообразующим звеном выступает целеустремленность. Очень важно, чтобы

цель деятельности была не только внешне задана, но и субъективно принята сотрудником. Когда цель ясна, сотрудник лучше определяет тактику и стратегию её достижения, проявляет настойчивость в её достижении и отслеживает складывающуюся ситуацию в текущий момент выполнения деятельности. Для формирования когнитивного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности необходимо лучше в период профессионального обучения расставлять акценты в целеполагании, а также наставникам в период адаптации уделять внимание закрепляемым навыкам планирования, организации и самостоятельного выполнения профессиональной деятельности молодыми сотрудниками, что в дальнейшем обеспечит им профессиональный рост и успешность.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Усольцева В. В. Характеристика компонентов психологической готовности специалистов психолого-педагогического направления к профессиональной деятельности в современных условиях // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Чебоксары, 19 июня 2025 года) / под ред. Ж. В. Мурзина. Чебоксары: Среда, 2025. С. 143–146.
2. Уварова И. А. Особенности ценностно-мотивационного и когнитивного компонентов компетенции «готовность к изменениям» у руководителей // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2022. № 4 (62). С. 169–182. DOI: 10.25146/1995-0861-2022-62-4-377.
3. Варламов С. А. Формирование профессионально-средовой компетентности курсантов вузов МВД России во внеучебной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2022. 25 с.
4. Смыковский В. В. Подготовка персонала уголовно-исполнительной системы Российской Федерации к действиям при возникновении чрезвычайных обстоятельств. Ульяновск: Северный государственный медицинский университет, 2024. 134 с.
5. Кизилова М. А. Психологическая готовность к профессиональной деятельности как сложное многоаспектное понятие // Молодой учёный. 2022. № 21 (416). С. 148–150.
6. Попов Л. М., Пучкова И. М., Устин П. Н. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы её формирования // Учёные записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2015. № 4. С. 215–224.
7. Журавлев А. Л., Мироненко И. А. Система научных представлений Б. Д. Парыгина в области социальной психологии // Психологический журнал. 2012. Т. 33, № 5. С. 28–38.
8. Цуканов И. А., Шабанов Л. В. Проблема определения термина «психологическая готовность» к деятельности в экстремальных условиях // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11. № 4. URL: <https://mir-nauki.com> (дата обращения: 31.10.2025).
9. Лисовская Н. Б., Иконникова Г. Ю., Абильдина С. К. Динамика психологической готовности к профессиональной деятельности у студентов-юристов в процессе обучения в вузе // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2023. № 209. С. 153–164. DOI: 10.33910/1992-6464-2023-209-153-164.
10. Парфенова Н. Б., Митицина Е. А., Акимова О. В. Исследование когнитивно-операциональной готовности будущих психологов к профессиональной деятельности // Герценовские

- чтения: психологические исследования в образовании. 2020. № 3 С. 542–550. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2020-3-24.
11. Кондрашихина О. А. Когнитивные предикторы готовности к профессиональной деятельности будущих психологов // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2025. № 11 (112). С. 302–308.
  12. Kaslow N. J. Competencies in professional psychology // *American Psychologist*. 2004. Vol. 59. № 8. P. 774–781.
  13. Абакумова Н. Н., Маслов Е. В., Нехаев А. И. Мотивация персонала к самоорганизации трудовой деятельности // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2015. №4(19). С.25-30. DOI: 10.12737/13237.
  14. Ишков А. Д. Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности. М.: Флинта, 2025. 224 с.
  15. Баканов А. С., Зеленова М. Е. Когнитивно-стилевые детерминанты успешности профессиональной деятельности // *Социальная психология и общество*. 2015. Т. 6, № 2. С. 61–75.
  16. Трушина И. А., Пономарева И. В., Овчинников М. В. Взаимосвязь когнитивного компонента самостоятельности и показателей успешности профессиональной деятельности молодых докторов наук // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1-1. URL: <https://science-education.ru> (дата обращения: 13.01.2026).
  17. Мандрикова Е. Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // *Психологическая диагностика*. 2010. № 2. С. 59–83.

#### REFERENCES

1. Usoltseva, V. V. (2025). Component Characteristics of the Psychological Readiness of Specialists in the Psychological and Pedagogical Field for Professional Activity in Modern Conditions. In: *Pedagogy, Psychology, Society: From Theory to Practice: Proceedings of the II All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation (Cheboksary, June 19, 2025)*. Cheboksary: Sreda publ., pp. 143–146 (in Russ.).
2. Uvarova, I. A. (2022). Features of the Value-Motivational and Cognitive Components of the “Readiness for Change” Competence in Managers. In: *Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev*, 4 (62), 169–182 (in Russ.). DOI: 10.25146/1995-0861-2022-62-4-377.
3. Varlamov, S. A. (2022). *Formation of Professional and Environmental Competence of Cadets of Higher Educational Institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia in Extracurricular Activities: [dissertation]*. Kazan (in Russ.).
4. Smykovsky, V. V. (2024). *Training Personnel of the Penal System of the Russian Federation for Actions in Emergency Situations*. Ulyanovsk: Northern State Medical University publ. (in Russ.).
5. Kizilova, M. A. (2022). Psychological Readiness for Professional Activity as a Complex Multifaceted Concept. In: *Young Scientist*, 21 (416), 148–150 (in Russ.).
6. Popov, L. M., Puchkova, I. M. & Ustin, P. N. (2015). Psychological Readiness for Professional Activity and Methods of Its Formation. In: *Scientific Notes of Kazan University. Series: Humanities*, 4, 215–224 (in Russ.).
7. Zhuravlev, A. L. & Mironenko, I. A. (2012). B. D. Parygin’s System of Scientific Concepts in the Field of Social Psychology. In: *Psychological Journal*, 33, 5, 28–38 (in Russ.).
8. Tsukanov, I. A. & Shabanov, L. V. (2023). The Problem of Defining the Term “Psychological Readiness” for Activity in Extreme Conditions. In: *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 11, 4. URL: <https://mir-nauki.com> (accessed: 31.10.2025) (in Russ.).
9. Lisovskaya, N. B., Ikonnikova, G. Yu. & Abildina, S. K. (2023). Dynamics of Psychological Readiness for Professional Activity among Law Students During Their Studies at the University. In: *Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*, 209, 153–164. DOI: 10.33910/1992-6464-2023-209-153-164 (in Russ.).
10. Parfenova, N. B., Mititsina, E. A. & Akimova, O. V. (2020). Study of the Cognitive-Operational Readiness of Future Psychologists for Professional Activity. In: *The Herzen University Conference on Psychology in Education*, 3, 542–550. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2020-3-24 (in Russ.).
11. Kondrashikhina, O. A. (2025). Cognitive Predictors of Future Psychologists’ Readiness for Professional Activity. In: *World of Pedagogy and Psychology*, 11 (112), 302–308 (in Russ.).

12. Kaslow, N. J. (2004). Competencies in Professional Psychology. In: *American Psychologist*, 59, 8, 774–781.
13. Abakumova, N. N., Maslov, E. V. & Nekhaev, A. I. (2015). Personnel Motivation for Self-Organization of Work Activity. In: *Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*, 4 (19), 25–30. DOI: 10.12737/13237 (in Russ.).
14. Ishkov, A. D. (2025). *Students' Educational Activity: Psychological Factors of Success*. Moscow, Flinta publ. (in Russ.).
15. Bakanov, A. S. & Zelenova, M. E. (2015). Cognitive-Style Determinants of Professional Success. In: *Social Psychology and Society*, 6, 2, 61–75 (in Russ.).
16. Trushina, I. A., Ponomareva, I. V. & Ovchinnikov, M. V. (2015). The Relationship Between the Cognitive Component of Independence and Indicators of Professional Success of Young Doctors of Science. In: *Modern Problems of Science and Education*, 1-1. URL: <https://science-education.ru> (accessed: 13.01.2026).
17. Mandrikova, E. Yu. (2010). Development of a Questionnaire of Self-Organization of Activities (QSOA). In: *Psychological Diagnostics*, 2, 59–83 (in Russ.).

---

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Сперанская Александра Владимировна (г. Вологда) – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и педагогической психологии Вологодского института права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации;  
ORCID: 0000-0002-2116-3525; e-mail: bersim@mail.ru

Фролова Алина Андреевна (г. Томск) – старший психолог ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Томской области;  
e-mail: alina-frolova02@bk.ru

### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Alexandra V. Speranskaya (Vologda) – Cand. Sci. (Psychology), Assoc. Prof., Assoc. Prof., Department of General and Pedagogical Psychology, Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation;  
ORCID: 0000-0002-2116-3525; e-mail: bersim@mail.ru.

Alina A. Frolova (Tomsk) – Senior Psychologist, Investigative Detention Center No. 1 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Tomsk Region;  
e-mail: alina-frolova02@bk.ru