

УДК 37.013**Психолого-педагогические факторы, обеспечивающие эффективность служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы****Полякова Янина Николаевна**

Начальник отдела, подполковник внутренней службы,
Научно-исследовательский институт ФСИН,
119991, Российская Федерация, Москва, ГСП-1, ул. Житная, 14;
e-mail: Yanina_Polyakova@mail.ru

Новиков Алексей Валерьевич

Доктор педагогических наук, кандидат юридических наук, доцент,
главный научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН,
119991, Российская Федерация, Москва, ГСП-1, ул. Житная, 14;
e-mail: Aleksei_Novikov@mail.ru

Слабкая Диана Николаевна

Научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН,
119991, Российская Федерация, Москва, ГСП-1, ул. Житная, 14;
e-mail: Diana_Slabkaya@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены психолого-педагогические факторы, способствующие эффективности служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений. Теоретический анализ понятия «эффективность деятельности», а также анализ показателей служебной деятельности позволил определить параметры эффективности деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора. Приводится обоснование проведения психолого-педагогического анализа деятельности как метода определения параметров эффективности служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений. Выявлены взаимосвязи между профессионально важными качествами сотрудников и параметрами эффективности деятельности. Описаны результаты исследования профессионально важных качеств и параметров эффективности деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора в двух группах. Группы сотрудников были определены в соответствии с показателями деятельности и обозначены как «эффективные сотрудники» (15 человек) и «неэффективные сотрудники» (16 человек). Сравнение результатов в двух группах позволило определить параметры эффективности деятельности. Также затронуты некоторые проблемы, связанные с проведением психологического анализа деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы на основе системо-генетического подхода.

Для цитирования в научных исследованиях

Полякова Я.Н., Новиков А.В., Слабкая Д.Н. Психолого-педагогические факторы, обеспечивающие эффективность служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т. 6. № 6А. С. 91-99.

Ключевые слова

Психолого-педагогический анализ служебной деятельности, сотрудники уголовно-исполнительной системы, эффективные параметры деятельности, профессионально важные качества (ПВК).

Введение

Происходящие в настоящее время процессы по оптимизации деятельности уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) предусматривают различные изменения, в том числе, способствующие высокой эффективности служебной деятельности сотрудников. Одной из задач реформирования УИС в части кадровой структуры является реализация политики сокращения штатной численности работников уголовно-исполнительной системы за счет использования в работе инновационных технологий. При этом существенно возрастает интенсивность служебной деятельности, что предъявляет повышенные требования к личности сотрудника. В связи с этим возникают следующие вопросы: во-первых, какими качествами должны обладать сотрудники, чтобы эффективно действовать в экстремальных условиях служебной деятельности; во-вторых, какие психолого-педагогические факторы могут способствовать обеспечению эффективности служебной деятельности сотрудников УИС? По нашему частно-научному мнению, решение сформулированных вопросов носит комплексный характер.

Основная часть

Обратимся к понятию «эффективность служебной деятельности». Эффективность от латинского слова «effectus» – исполнение, действие. В широком понимании эффективность деятельности трактуется с позиций менеджмента и подразумевает способность приводить к нужным результатам. Однако в последнее время ряд авторов применяют термин «эффективность» и в психолого-педагогических, в частности в психологии менеджмента, психологии труда, акмеологии (А.А. Деркач, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков и др.). Таким образом, с психологической точки зрения эффективным исполнителем будет человек, способный реализовывать поставленные цели и задачи в соответствии с планами по срокам, расходам и качеству и обладающий необходимыми для этого личностными качествами.

В рамках нашего исследования важно выяснить, какие сотрудники будут действовать эффективно в процессе служебной деятельности, какие качества при этом у них должны быть наиболее развиты, а также какие критерии деятельности являются показателями ее эффективности?

В случае с предметной деятельностью, очевидно, что эффективной будет та деятельность, в результате которой за наименьший промежуток времени будет произведено наибольшее количество качественной продукции с оптимальными физическими и психологическими затратами работника. Служебная деятельность сотрудников УИС не связана с предметным

производством. Одна из основных задач УИС – это исполнение в соответствии с законодательством РФ уголовных наказаний, содержание под стражей лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых. Казалось бы, что основным критерием эффективности такой деятельности может быть, например, снижение рецидивной преступности, количества нарушений режимных требований и т.д. Но такие показатели скорее характеризуют эффективность системы в целом. В отношении же конкретного сотрудника показатели эффективности деятельности носят специфический характер. Одним из методов определения параметров эффективности деятельности является психологический анализ деятельности. Анализ научных подходов к психологическому анализу деятельности (Д.А. Ошанин, В.Д. Шадриков, О.А. Конопкин, Г.М. Заракровский, В.И. Медведев, А.В. Карпов, Г.В. Суходольский и др.) показал, что выявление параметров эффективности деятельности как определенного этапа анализа предусмотрено в модели на основе системогенетического подхода [Шадриков, 2007]. Модель психологического анализа деятельности на основе системогенетического подхода состоит из шести уровней: личностно-мотивационный, компонентно-целевой, структурно-функциональный, информационный, индивидуально-психологический и психофизиологический. Выявление профессионально важных качеств работника является результатом компонентно-целевого уровня анализа деятельности. При этом структурно-функциональный уровень психологического анализа деятельности позволяет раскрыть специфику основных компонентов системы деятельности в конкретных видах деятельности, определяются типы и формы связей между профессионально важными качествами, действиями, информационными признаками и параметрами эффективности деятельности. Наличие значимых связей между профессионально важными качествами и параметрами эффективности деятельности определяет, так называемые, базовые ПВК.

В научно обоснованной модели психологического анализа деятельности на основе системогенетического подхода указывается, что параметрами эффективности деятельности являются количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности применительно к субъект-объектным видам деятельности и включают в себя производительность, точность и надежность. Возникает вопрос: является ли служебная деятельность сотрудников УИС субъект-объектным видом деятельности? Как можно определить предмет служебной деятельности сотрудников: «одушевленный» объект или субъект? Эти вопросы достаточно дискуссионные и заслуживают отдельного научного обоснования. Наибольшая сложность в определении вида деятельности существует в случае с сотрудниками исправительных учреждений, обеспечивающих режим и надзор. Их служебную деятельность можно определить, как субъект-объектный вид деятельности по нескольким причинам.

-Во-первых, предметом служебной деятельности, в данном случае пенитенциарной деятельности – это спецконтингент: осужденные, подозреваемые, обвиняемые. В таком определении предмета служебной деятельности состоит ее главная особенность.

-Во-вторых, субъект-субъектный вид деятельности подразумевает наличие взаимности отношений, возможность образования «совокупного фонда» общего и нового межсубъектного образования – взаимообусловленных мыслей, чувств, действий. Однако пенитенциарная практика, которая предполагает взаимоотношения осужденных и сотрудников в особой «пенитенциарной среде» вряд ли может способствовать именно взаимности отношений и их равноправия. В связи с этим, нам в большей мере служебная деятельность сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в исправительных учреждениях, представляется как субъект-объектный вид деятельности. Напомним, что в реальности не существует в чистом виде субъект-

субъектных и субъект-объектных видов деятельности, поэтому встает вопрос о преобладании тех или иных признаков «субъектности» или «объектности» [Карпов, 2013]. Например, в служебной деятельности начальников отрядов (воспитателей) преобладают признаки субъект-субъектной деятельности. Стоит еще раз отметить, этот вопрос достаточно дискуссионный.

Определив вид служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора как субъект-объектный, выделим параметры ее эффективности. Для этого нами были проанализированы нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность сотрудников УИС, их должностные обязанности, отчетная документация, а также использован собственный опыт работы и экспертный опрос сотрудников. При этом для экспертного опроса мы выбрали категорию сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в исправительных учреждениях, как наиболее многочисленную в кадровой структуре УИС. В результате анализа в качестве параметров эффективности деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, определены следующие: количество нарушений служебной дисциплины сотрудниками, количество выявленных нарушений режима, допущенных спецконтингентом в определенном учреждении, количество выявленных административных нарушений родственниками осужденных (при проведении свиданий и направлении посылок), количество изъятий запрещенных предметов у осужденных и работников учреждения, а также оценка и самооценка профессионального роста сотрудников.

Согласно процедуре психологического анализа деятельности, для того, чтобы однозначно определить являются ли указанные показатели параметрами эффективности деятельности, необходимо выявить взаимосвязи параметров и профессионально важных качеств сотрудников.

Анализ научных исследований по выявлению ПВК сотрудников УИС позволяет сделать вывод о том, что некоторые качества являются общими для всех категорий сотрудников. Вместе с тем, существуют специфические ПВК, характерные лишь для определенных категорий сотрудников, например, для начальников отрядов, для сотрудников отделов охраны и т.д. В ранее проведенном нами исследовании в качестве ПВК сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, были определены следующие: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, поведенческая регуляция, морально-нравственная нормативность, коммуникативный потенциал, адаптационный потенциал, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность совестливость [Аксенова, Полякова, 2015].

В нашем эмпирическом исследовании приняли участие 31 сотрудник подразделений режима и надзора исправительных учреждений с низкими (15 человек) и высокими (16 человек) показателями деятельности и сроком службы не более 5 лет. Корреляционный анализ результатов исследования ПВК и эффективных показателей деятельности выявил ряд закономерностей, а именно: наибольший положительный коэффициент корреляции свидетельствует о взаимосвязи количества выявленных нарушений в среде спецконтингента и изъятий запрещенных предметов при доставке в ИУ, то есть объективных показателей профессиональной деятельности и такими ПВК как совестливость, эмоциональная осведомленность, управление эмоциями, самооценки, активности и совестливости. Показатель деятельности «возможность профессионального роста» положительно коррелирует со следующими качествами: распознавание эмоций ($r_s=0,36$ при $p \leq 0,05$), общий уровень эмоционального интеллекта ($r_s=0,55$ при $p \leq 0,001$), нервно-психическая устойчивость ($r_s=0,69$ при $p \leq 0,001$), активность ($r_s=0,36$ при $p \leq 0,05$) и совестливость ($r_s=0,32$ при $p \leq 0,1$) (таблица 1).

Следует отметить, что взаимосвязей между таким параметром как количество замечаний (вид дисциплинарного взыскания) и ПВК не выявлено. При этом параметр «количество

выговоров» (более строгий вид дисциплинарного взыскания) также не имеет значимого влияния (положительного или отрицательного) на развитие ПВК. Отсутствие взаимосвязей между дисциплинарными взысканиями и ПВК скорее некоторая особенность служебной деятельности именно этой категории сотрудников.

Таблица 1 - Уровни значимости корреляционных связей ПВК и эффективных параметров деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений

ПВК	Эмоц. осведомл.	Управление эмоц.	Самомотивация	Эмпатия	Распознавание эмо-ций	Общий уровень эмоц. интеллекта	Поведенческая. регу-ляция	Морально-нравств. нормативность	Коммуникативный потенциал	Личностно-адаптаци-онный. потенциал	НПУ	оценка	сила	активность	С
Замечания	0,12	0,12	-0,01	0,12	0,14	0,15	0,15	-0,09	-0,02	0,06	0,20	0,10	-0,08	-0,03	0,10
Выговор	-0,13	0,32	0,01	0,07	0,08	0,11	0,10	-0,18	0,02	0,01	0,03	0,12	0,00	0,03	0,17
Кол-во изъятий запрещенных предметов	0,30	0,03	0,18	-0,01	0,16	0,20	-0,07	-0,02	-0,07	-0,07	-0,02	0,30	0,23	0,10	0,33
Кол-во выявленных нарушений	-0,02	0,30	0,00	0,07	0,38	0,23	0,03	-0,05	0,05	0,02	-0,10	0,33	-0,03	0,32	0,39
Возможность проф. роста	0,01	0,19	-0,01	0,07	0,36	0,55	0,17	0,15	0,18	0,21	0,69	0,30	-0,28	0,36	0,32

$r_{крит}=0,301$ при $p \leq 0,1$

$r_{крит}=0,355$ при $p \leq 0,05$

$r_{крит}=0,456$ при $p \leq 0,01$

Наличие значимых корреляционных связей позволяет сделать вывод о том, что указанные показатели могут считаться параметрами эффективности служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений, кроме параметра – замечания.

Далее для двух групп сотрудников был проведен корреляционный анализ взаимосвязей в структурах их ПВК, по следующим условным обозначениям:

Качества по методике
«МЛО»

МН – морально-нравственная нормативность,
ЛАП – личностный адаптационный потенциал,
КП – коммуникативный потенциал,
ПР – поведенческая регуляция.

Качества по методике
«Личностный потенциал»:

О – оценка, А – активность, СИ – сила.

Качества по методике
«Эмоциональный интеллект»:

РЭ – распознавание эмоций, Эм – эмпатия,
См – самомотивация, УЭ – узнавание эмоций,
ЭО – эмоциональная осведомленность,
ЭИ – уровень эмоционального интеллекта.

Качество по методике
«Нервно-психическая устойчивость»:

НПУ – нервно-психическая устойчивость

Качество по методике
«Шкала совестливости»:

С – совестливость.

Таблица 2 - Уровни значимости корреляционных связей ПВК и параметров эффективности деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений (группа «эффективных» сотрудников)

	ЭО	УЭ	Эм	РЭ	ЭИ	КП	НПУ	OLD	CLD	ALD	С
возраст	0,33	-0,13	0,63	0,44	0,31	0,54	0,25	0,48	0,00	0,44	0,34
кол нарушений режима	0,29	0,29	0,02	0,31	0,30	0,17	0,29	0,37	-0,12	0,61	0,34
кол изъятий	0,09	0,41	-0,15	0,26	0,37	-0,08	-0,12	0,39	0,28	0,16	0,57
проф рост	0,17	0,46	0,10	-0,27	0,36	0,33	0,55	0,14	-0,03	-0,19	0,20
оценка проф роста	-0,09	0,25	0,22	-0,01	0,20	0,09	-0,04	0,40	0,67	-0,14	0,19
замечание	0,00	-0,26	-0,10	-0,22	-0,29	0,14	0,07	-0,20	-0,15	-0,21	-0,39
выговор	0,44	0,29	0,48	0,41	0,56	0,28	0,21	0,13	-0,11	0,08	0,37

N=16

$r_{\text{крит}}=0,43$ при $p \leq 0,1$

$r_{\text{крит}}=0,47$ при $p \leq 0,05$

$r_{\text{крит}}=0,59$ при $p \leq 0,01$

Анализ результатов (таблица 2) в группе «эффективных» сотрудников показал, что существуют значимые положительные связи между ПВК и всеми параметрами эффективности деятельности (кроме замечаний). Наибольшее количество таких связей обнаружено с параметром – возраст, что в целом достаточно очевидно – с возрастом увеличивается стаж службы и соответственно приобретается опыт, который является показателем профессионализма сотрудников. Важно отметить, что возраст можно считать косвенным параметром эффективности деятельности, так же, как и стаж служебной деятельности.

Особый интерес вызывает выявленная положительная корреляционная связь между качествами эмоционального интеллекта (эмоциональная осведомленность, эмпатия, общий уровень эмоционального интеллекта) и параметром эффективности деятельности – количество выговоров. Этот факт позволяет сделать вывод о том, что наказание в виде выговора «эффективные» сотрудники воспринимают критически и стремятся к профессиональному росту и саморазвитию, что выражается в увеличении уровня развития их ПВК.

Таблица 3 - Уровни значимости корреляционных связей ПВК и параметров эффективности деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений (группа «неэффективных» сотрудников)

	ЭО	УЭ	ЭИ	ПР	МН	ЛАП	НПУ	OLD	ALD	С
Возраст	0,26	-0,26	-0,09	-0,22	-0,25	-0,31	-0,24	-0,29	-0,07	-0,11
кол нарушений режима	-0,45	0,18	0,00	-0,64	-0,50	-0,68	-0,47	0,24	-0,01	0,39
кол изъятий	0,57	-0,60	0,19	-0,13	0,02	-0,12	0,09	0,15	0,11	0,07
проф рост	-0,05	0,22	0,08	0,43	-0,39	0,20	0,28	0,10	0,11	0,33
оценка проф роста	-0,80	0,28	-0,42	0,03	-0,51	-0,02	0,16	0,44	0,27	0,50
замечание	0,20	0,27	0,19	0,20	-0,22	0,03	0,23	0,23	0,01	0,30
выговор	-0,34	0,46	-0,19	-0,02	-0,51	-0,19	-0,06	0,04	-0,01	0,01

N=15

$r_{\text{крит}}=0,44$ при $p \leq 0,1$

$r_{\text{крит}}=0,51$ при $p \leq 0,05$

$r_{\text{крит}}=0,64$ при $p \leq 0,01$

Анализ результатов (таблица 3) в группе «неэффективных» сотрудников показал, что имеются единичные положительные связи между следующими ПВК и параметрами эффективности деятельности: эмоциональной осведомленностью и количеством нарушений режима в виде изъятий запрещенных предметов ($r_s=0,57$ при $p\leq 0,01$), узнаванием эмоций и параметром – выговор ($r_s=0,46$ при $p\leq 0,05$), между самооценкой и оценкой профессионального роста ($r_s=0,44$ при $p\leq 0,1$) и совестливостью и оценкой профессионального роста ($r_s=0,50$ при $p\leq 0,1$).

Вместе с тем в группе «неэффективных» сотрудников выявлены значимые отрицательные связи между параметром эффективности деятельности – количество нарушений режима содержания и такими качествами как поведенческая регуляция ($r_s = - 0,64$ при $p\leq 0,01$), морально-нравственная нормативность ($r_s = - 0,50$ при $p\leq 0,1$), личностный адаптационный потенциал ($r_s = - 0,68$ при $p\leq 0,01$).

Выявленные зависимости можно объяснить, как низким уровнем развития указанных качеств, поскольку увеличение нарушений режима отбывания наказания в среде осужденных отрицательно сказывается на уровне профессионального развития сотрудников, а значит, сотрудник фактически не справляется со своими обязанностями и является «неэффективным» согласно нашей рабочей терминологии.

Следует отметить, что в группе «неэффективных» сотрудников выявлена отрицательная значимая зависимость между параметром деятельности – количеством выговоров и морально-нравственной нормативностью ($r_s = - 0,51$ при $p\leq 0,05$). Снижение уровня морально-нравственной нормативности в зависимости от увеличения уровня выговоров свидетельствует о том, что получаемые наказания в целом являются справедливыми и при этом «неэффективные» сотрудники не стремятся повысить свой профессиональный уровень, чтобы избежать дисциплинарных взысканий.

Заключение

Таким образом, анализ выявленных значимых зависимостей между параметрами эффективности деятельности и ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений показал, что выявленные параметры деятельности являются показателями ее эффективности для данной категории сотрудников.

Проведенное исследование показывает, что основными психологическими факторами, влияющими на эффективность служебной деятельности, являются сами условия этой деятельности, а также выявленные параметры эффективности деятельности и профессионально важные качества сотрудников УИС.

Библиография

1. Аксенова Г.И., Полякова Я.Н. Формирование профессионально важных качеств сотрудников УИС в условиях учебных центров ФСИН // Законодательное и методическое обеспечение образовательного процесса в России. Волгоград, 2015. С. 223-232.
2. Карпов А.В. К проблеме состава и содержания принципов системогенеза // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: матер. VI всероссийской научно-практической конференции, 2013. С. 22-27.
3. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р (в ред. распоряжений Правительства РФ от 31.05.2012 № 874-р, от 23.09.2015 № 1877-р).
4. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007. 192 с.

Psycho-pedagogical factors, providing efficiency of service activity of employees of the penal system

Yanina N. Polyakova

Head of Department,
Lieutenant Colonel of the Internal Service,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
119991, 14 Zhitnaya st., GSP-1, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Yanina_Polyakova@mail.ru

Aleksei V. Novikov

Doctor of Pedagogy, PhD in Law,
Associate Professor of Law,
Chief Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
119991, 14 Zhitnaya st., GSP-1, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Aleksei_Novikov@mail.ru

Diana N. Slabkaya

Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
119991, 14 Zhitnaya st., GSP-1, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Diana_Slabkaya@mail.ru

Abstract

This scientific research article deals with psychological and pedagogical factors contributing to the effectiveness of official activities of correctional staff. Theoretical analysis of the concept of "efficiency of activities", as well as an analysis of performance indicators performed by the authors of the research allowed to determine the parameters of efficiency of the staff of correctional institutions of the regime and supervision units. The substantiation of the psychological and pedagogical analysis of activity as a method for determining the parameters of the efficiency of official activities of correctional staff is presented in the article. Interrelations between professionally important qualities of employees and parameters of activity efficiency are revealed. The results of research of professionally important qualities and performance parameters of employees of correctional institutions of the regime and supervision units in two groups are described. The groups of employees were identified in accordance with the performance indicators and designated as "effective employees" (15 people) and "inefficient employees (16 people). Comparison of the results in the two groups made it possible to determine the performance parameters of the activity. Also authors touched upon are some problems related to the psychological analysis of the activity of the penitentiary system staff on the basis of the system-genetic approach.

For citation

Polyakova Ya.N., Novikov A.V., Slabkaya D.N. (2017) Psikhologo-pedagogicheskie faktory, obespechivayushchie effektivnost' sluzhebnoi deyatelnosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy [Psycho-pedagogical factors, providing efficiency of service activity of employees of the penal system]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 6 (6A), pp. 91-99.

Keywords

Psychological and pedagogical analysis of official activity, employees of the penitentiary system, effective parameters of activity, professionally important qualities.

References

1. Aksenova G.I., Polyakova Ya.N. (2015) Formirovanie professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov UIS v usloviyakh uchebnykh tseftrov FSIN [Formation of professionally important qualities of MIS staff in the conditions of educational centers of the Federal Penitentiary Service]. In: *Zakonodatel'noe i metodicheskoe obespechenie obrazovatel'nogo protsessa v Rossii* [Legislative and methodological support of the educational process in Russia]. Volgograd.
2. Karpov A.V. (2013) K probleme sostava i sodержaniya printsipov sistemogeneza [To the problem of the composition and content of the principles of system genesis]. In: *Sistemogenez uchebnoi i professional'noi deyatelnosti: mater. VI vs Rossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [System genesis of educational and professional activity: mater. VI All-Russian Scientific and Practical Conference].
3. *Kontseptsiya razvitiya ugovovno-ispolnitel'noi sistemy Rossiiskoi Federatsii do 2020 goda. Utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 14 oktyabrya 2010 g. № 1772-r (v red. rasporyazhenii Pravitel'stva RF ot 31.05.2012 № 874-r, ot 23.09.2015 № 1877-r)* [The concept of development of the criminal-executive system of the Russian Federation until 2020. Approved by the decree of the Government of the Russian Federation of October 14, 2010 No. 1772-p (as amended by RF Government Decrees No. 874-r of 31/05/2015, No. 1877-r of September 23, 2015)].
4. Shadrikov V.D. (2007) *Problemy sistemogeneza professional'noi deyatelnosti* [Problems of system genesis of professional activity]. Moscow: Logos Publ.