

Научная статья
[https://doi.org/ 10.23672/SAE.2023.11.11.016](https://doi.org/10.23672/SAE.2023.11.11.016)
УДК 343.9



МОТИВАЦИЯ, КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ПРАВОМЕРНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Локтионова Е.А.

Юго-Западный государственный университет

***Аннотация.** Основной целью настоящего исследования является выявление факторов, влияющих на мотивацию поведения пенитенциарных сотрудников из числа младшего и среднего начальствующего состава, тех, кто непосредственно работает с осужденными. Эмпирический анализ трудов отечественных и зарубежных ученых, посвященных факторам, детерминирующим действия противоправного характера тюремных служащих, позволил выделить некоторые составляющие обозначенной проблемы, как то, организационно-правовую и криминологическую-психологическую.*

Исследования мотивационной направленности пенитенциарных работников осуществлялось посредством использования ориентированной анкеты Б. Басса. Проведен опрос 30 сотрудников исправительных учреждений ФСИН России, с разных территориальных органов. Помимо вопросов анкеты, некоторые сотрудники в ходе личной беседы изложили свое мнение относительно факторов, влияющих на мотивационную сферу тюремного персонала.

Результатом исследования стало выявление некоторых проблемных аспектов. Так, например, отсутствие результативных организационно-правовых мер дисциплинарного воздействия на осужденных, фактически провоцирует совершение сотрудниками неправомерных действий. Низкий уровень мотивации тесно взаимосвязан с неумением сотрудника преодолевать трудности, возникающие в период адаптации к условиям службы и др. Обозначенные проблемы имеют дискуссионный характер. Наряду с мнениями других исследователей, в заключении представлена авторская позиция.

***Ключевые слова** пенитенциарный, сотрудник, правонарушение, неправомерность, мотив, мотивация, воспитательная работа.*

MOTIVATION AS A FACTOR AFFECTING THE LAWFULNESS OF ACTIONS OF THE PENAL ENFORCEMENT SYSTEM EMPLOYEES

Elena A. Loktionova

Southwestern State University

***Abstract.** The main purpose of this study is to identify factors that influence the motivation of behavior of penitentiary employees from among the junior and middle commanding staff, those who work directly with criminals. An empirical analysis of the works of domestic and foreign scientists devoted to the factors determining the actions of the illegal nature of prison officers allowed us to identify some components of the designated problem, such as organizational-legal and criminological-psychological.*

Studies of the motivational orientation of penitentiary workers were carried out through the use of an oriented questionnaire by B. Bass. A survey was conducted of 30 employees of correctional institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia, from different territorial bodies. In addition to the questionnaire questions, during a personal conversation, some employees expressed their opinion on the factors affecting the motivational sphere of prison staff.

The result of the study was the identification of some problematic aspects. For example, the lack of effective organizational and legal measures of disciplinary action on convicts actually provokes the commission of illegal actions by employees, a low level of motivation is closely interrelated with the inability of an employee to overcome difficulties arising during the period of adaptation to the conditions of service, etc. The identified problems are of a debatable nature. Along with the opinions of other researchers, the author's position is presented in the conclusion.

Keywords: Penitentiary, Employee, Offense, Misconduct, Motive, Motivation, Educational work.

Введение.

Деятельность сотрудников правоохранительной системы непрерывно находится под пристальным надзором у государства, общества, различных международных организаций. Государство осуществляет контроль, чтобы сотрудник правоохранительной сферы, будучи наделенным государственно-властными полномочиями, обеспечивал правопорядок, используя разрешенные на то методы воздействия. Общество следит за тем, чтобы при выполнении своих служебных обязанностей, сотрудник не превышал пределов, вверенных ему полномочий. О неправомерных действиях сотрудников пенитенциарной системы, полиции, и иных правоохранительных структур ежегодно публикуется информация с конкретными примерами, что свидетельствует о существовании данной проблемы, ее устойчивости.

Правовой статус лиц, состоящих на службе в уголовно-исполнительной системе (далее – УИС), предусматривает исполнение обязанностей общих для всех сотрудников и обязанностей по замещаемой должности. Типичная должностная инструкция сотрудника уголовно-исполнительной системы

включает в себя оба аспекта. В этой связи, действия правонарушающего характера сотрудников УИС так же можно разделить на те, которые нарушают порядок несения службы и те, что связаны с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

Поскольку неправомерными называют действия, нарушающие правовые нормы, ответственность за них регламентируется законодательно (дисциплинарная, уголовная, административная) согласно тяжести правонарушения. Правонарушающие действия сотрудников УИС, не связанные ни с профессиональной, ни со служебной деятельностью, квалифицируются по общим нормам законодательства РФ.

Неисполнение требований, касающихся порядка несения службы, могут выражаться в нарушении служебной дисциплины, неисполнении обязанностей, предусмотренных контрактом, самовольном оставлении места несения службы, небрежном хранении вверенного для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его утрату (если это не влечет за собой уголовную ответственность) и др.

Действия правонарушающего характера, касающиеся исполнения должностных обязанностей, выражаются в превышении и злоупотреблении должностными полномочиями, фактах совершении действий коррупционной направленности, неисполнении указаний ведомственных нормативных актов, искажении данных статистической отчетности, непринятии своевременных мер в отношении осужденных, регулярно нарушающих порядок отбывания наказания и т.д.

Неправомерные действия, связанные с применением сотрудниками специальных средств, физической силы, газового и огнестрельного оружия, уместно отнести ко второй группе правонарушений. Несмотря на то, что правом применения мер безопасности наделяются все сотрудники уголовно-исполнительной системы, использование их допускается на территории учреждений, исполняющих уголовные наказания, следственных изоляторов, прилегающих к ним территориях, на которых установлены режимные требования (иных охраняемых объектах), и связано с исполнением профессиональных обязанностей.

Данное деление, на первый взгляд, поверхностно представляет систему правонарушений пенитенциарных сотрудников. Безусловно, в криминологической теории присутствуют иные классификации, более детально рассматривающие проблему, подчеркивая взаимосвязь личностных особенностей и совершенного преступления [1; 13; 14]. Однако в статье не ставится задача подробного анализа самих правонарушений и ответственности за

них, для нас важно выявить и проанализировать мотивы, побуждающие сотрудников к совершению действий противоправного характера в отношении каждого направления деятельности. Выводы позволят прогнозировать целесообразность и эффективность применения мер воспитательного и иного воздействия в отношении отдельных категорий персонала, а также предвидеть их возможный результат.

Обсуждение.

Вопросы, касающиеся правонарушения поведения пенитенциарных служащих, присутствуют в трудах отечественных и зарубежных исследователей и рассматриваются с позиции правовых, криминологических, психологических и иных аспектов.

Такие исследователи, как Салатин А.В., Бодяков В.Н., Караваева Ю.С., Латыпова Д.М. [14; 1; 6; 9] проводят связь между личностью тюремного служащего и правонарушением, подчеркивая влияние социальных, нравственно-психологических, свойств личности на характер совершаемых поступков.

Кренслер Ф.Ф., Малкова Л.Л. Лисник Ю.С., Горбунов К.Г. [7; 10; 8; 2] акцентировали внимание на изменениях мотивационной сферы сотрудников на протяжении всего срока службы. Согласно их мнению, с течением времени, происходит переоценка ценностей, формируются новые потребности, и если условия службы не могут обеспечить реализацию желаемого, это, несомненно, отразится на результативности выполнения поставленных задач.

В исследованиях зарубежных авторов, таких как ReganS., TuckerJ., MaranD. [12; 15; 11] проблема правонарушения тюремных служащих связана с неблагополучием в психоэмоциональной сфере. Ежедневное общение с людьми, обладающими разным уровнем криминальной зараженности, требует от сотрудника высокого уровня самоконтроля, стрессоустойчивости, дисциплинированности, умения правильно реагировать на попытки манипуляций со стороны спецконтингента. Следствием этого является психологическая загруженность, депрессия, профессиональное выгорание, что приводит к возникновению нарушений при выполнении служебных обязанностей.

Среди множества аспектов, объясняющих причины противоправного поведения, в статье обозначены проблемы, препятствующие формированию правильной мотивации сотрудников из числа рядового, младшего и среднего начальствующего состава, тех, кто ежедневно контактирует с осужденными, выполняя надзорные, воспитательные и иные функции. Они чаще других становятся правонарушителями, при том, что являются основным звеном пенитенциарной системы. Таким аспектом может быть элементарная морально-психологическая неготовность человека к выполнению задач по поддержанию правопорядка и обеспечению безопасности общества. Тем не менее, такой человек может быть принят на службу по причине высокой текучести кадров и существования некомплекта в исправительном учреждении любого провинциального

города с низкой численностью населения. Формирование правильной мотивации, безусловно, может качественно повысить уровень компетентности и профессионализма, но не следует исключать и такой момент, как индивидуальные способности, психофизиологические особенности.

Результаты.

Мотив – причина, определяющая поведение человека. Мотивация – явление психологическое, которое рассматривается, как совокупность мотивов и как процесс их реализации. С одной стороны, мотивация обусловлена личностными потребностями, мировоззрением, притязаниями, идеалами, с другой имеет изменчивый характер [5, с. 11]. Мотив может осознаваться человеком, может не осознаваться или осознаваться частично, либо иметь рациональное объяснение, не отражающее действительных побуждений.

В профессиональной деятельности формирование мотивов зависит от жизненных ценностей, потребностей, значимости выполняемых задач и результатов их выполнения, что, в совокупности, определяет удовлетворенность либо неудовлетворенность трудом [2, с. 62-63]. Что касается пенитенциарной сферы, то здесь представляют интерес потребности, побуждающие сотрудников совершать неправомерные действия. Эта проблема не является исключительно криминологической, либо исключительно психологической, ее решение требует объединения знаний различных отраслей.

В повседневной деятельности исправительных учреждений УИС правонарушения, связанные с порядком прохождения службы и с исполнением должностных обязанностей, характерны, преимущественно, для сотрудников категории младшего и среднего начальствующего состава. В исправительных учреждениях данные сотрудники занимают должности, связанные с выполнением обязанностей на территории режимной зоны учреждения и находятся в непосредственном контакте со спецконтингентом (это подразделения охраны, режима и надзора и др.). На службе они постоянно должны находиться в состоянии собранности и мгновенного реагирования на любые действия со стороны осужденных.

Для исследования мотивации, как правило, используются методики, основанные на опросе испытуемого, чьи ответы позволяют определить характер того или иного мотива, а также - экспериментальные методики.

Посредством применения ориентированной анкеты Б. Басса можно выявить направленность мотивации сотрудников на себя (Я), на общение (О), на дело (Д). В нашем случае, это поможет установить значимость для сотрудника выбранной профессии и соответственно его стремление к исполнению возложенных задач. Помимо предусмотренных вопросов, во внимание принималась информация о наличии или отсутствии дисциплинарных взысканий (вид взыскания и обстоятельства наложения не уточнялись).

Анализ результатов показал, что значительная часть сотрудников возраста 19-26 лет из числа младшего и среднего начальствующего состава исправительных учреждений, осуществляющие функции режимного и надзорного характера, ориентированы на себя (Я). Для них важна материальная заинтересованность, достижение целей в деятельности, не связанной с выбранной профессией, отрицание своей некомпетентности, перекладывание вины на другого. Их отягощают строгие правила и ограничения, связанные с прохождением службы, и привлекают более либеральные формы общения, что в конечном итоге приводит к действиям, нарушающим уставные правила и нормы. Мотивами неправомерных действий могут стать личная недисциплинированность, правовой нигилизм, выражающийся в несогласии с правильностью предъявляемых требований, нежелание совершенствовать профессиональные навыки по причине отсутствия перспектив роста. Причем, для лиц из числа младшего начальствующего состава перспектива карьерного роста не имеет принципиально важного значения.

Что касается материальной составляющей, то ее роль в мотивационной структуре заметно возрастает с увеличением срока службы. Если в первый год службы сотрудник не столь явно акцентирует на этом свое внимание, то со временем им отмечается несоответствие физической и эмоциональной нагрузки и материального вознаграждения. Подобная картина типична для младшего инспектора испра-

вительного учреждения, местом дислокации которого является малый или средний город. Оправдание выбранной профессии им видится в возможности быстрого выхода на пенсию по достижении необходимого срока службы. В данном случае, материальный стимул может создать почву для правонарушений, таких как пронос на территорию исправительного учреждения запрещенных предметов, вступление в связь с родственниками осужденных и других действий, в том числе коррупционного характера.

Служба в правоохранительной системе требует от своих сотрудников, в первую очередь, строгой исполнительности приказов руководства, правовых актов, этических норм и правил поведения. Со временем у них формируется эмоциональная зависимость от мнения коллег, руководства, иных лиц. Исполнительность и умение подчиняться подавляют личностные амбиции, инициативность, следствием чего может стать правонарушение, совершенное по причине ведомости.

В нашем исследовании направленности мотивации - это личность, ориентированная на общение (О). Такие сотрудники склонны больше к совместной деятельности; они избегают принимать самостоятельно решения, боясь ответственности, выполнение коллективных дел может иногда идти в ущерб собственным интересам. Они гораздо комфортнее чувствуют себя в роли исполнителя. Как правило, это лица, имеющие взыскания вследствие нарушения либо ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

Направленность на дело (Д) характерна в основном для сотрудников из числа среднего начальствующего состава. Причем, в ходе беседы некоторые из них отметили, что видят для себя перспективу карьерного роста, либо такая возможность у них образовывается в настоящее время.

При анализе практики правонарушений, связанных с порядком прохождения службы, основополагающим стал вопрос о том, принимает ли сотрудник себя как часть правоохранительной системы, осознает значимость своего социального и правового статуса, и как это отражается на его служебном поведении. Интересен тот факт, что более быстрое осознание профессионального долга, легкая адаптация к условиям службы характерны преимущественно для тех сотрудников, чьи родственники, члены семьи являются, либо являлись работниками правоохранительной сферы деятельности. Гораздо сложнее проходит адаптация у тех, кто изначально имел поверхностные представления о выбранной профессии. Эта категория представляет наибольшую проблему. При отсутствии знаний о трудностях прохождения службы мотивация угасает в первые три месяца [8, с.401].

Здесь стоит обратить внимание на проводимую профориентационную работу. Как правило, она сводится, преимущественно, к подчеркиванию положительных сторон службы, что позволяет привлечь молодых кандидатов и решить вопрос комплектования должностей. Недосказанность о трудностях может иметь следствие в

виде психоэмоциональной неустойчивости по причине несовпадения ожидания и реальности. А между тем, эмоциональная и психологическая составляющая играют немалую роль в формировании мотивов. Среда, в которой осуществляют свою деятельность сотрудники, вырабатывает у них такие качества как недоверие, подозрительность, излишнюю осторожность. Отсюда, возникают проблемы, связанные с преодолением моральных трудностей, эмоциональным истощением, психологической загруженностью. Следствием этого является депрессия, предсказывающая профессиональное выгорание [15]. В совокупности, вышеизложенное образует ситуацию, когда сотрудник не может правильно оценить обстановку, что приводит к нарушениям его действий [9, с. 63].

Есть мнения исследователей, отмечающие демонстрацию своего статусного превосходства сотрудниками правоохранительных служб [15], использование вытекающих из него неформальных возможностей [6 с. 84]. Безусловно, с этим можно согласиться. С другой стороны, в условиях современной реальности, когда приоритетным направлением является обеспечение прав осужденных, у пенитенциарных сотрудников, к сожалению, практические не осталось каких-либо эффективных рычагов воздействия даже в тех случаях, когда со стороны осужденного наблюдается открытая провокация.

Важным аспектом, обращающим на себя внимание, является подготовка сотрудников. В настоящее время отсутствует целостная система среднего профессионального образования для данных категорий. Ориентированность общества на высшее образование незаслуженно отодвинуло эту проблему на второй план.

Между тем, для ряда должностей качественная подготовка соответствующего направления деятельности способна решить и вопрос укомплектованности, и проблему формирования мотивации. Существующая система первоначальной подготовки помогает получить необходимые знания и профессиональные навыки, но короткий срок обучения не позволяет сформировать необходимые ценности, установки, иными словами «готовность к службе» [3, с. 162-163]. Это направление возлагается на воспитательные службы учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. Однако фрагментарность воспитательной работы по ряду причин не позволяет достигнуть успеха, поэтому личность сотрудника формируется в процессе служебно-профессиональной деятельности, в том числе, посредством совершения действий неправомерного характера. Воспитательное воздействие может быть результативным при совпадении целей личности и воспитательного процесса [4, с. 101].

Заключение.

Исследование показало наличие ряда проблем в деятельности уголовно-исполнительной системы, влияющих на общие показатели служебной деятельности и в частности, на правомерность поведения персонала. Среди них - отсутствие действенных правовых методов дисциплинарного воздействия на осужденных, приводящих иногда к вынужденным противоправным мерам со стороны персонала. Наиболее наглядными, в данном случае, могут быть примеры применения физической силы и специальных средств.

Данный факт способствует утверждению среди сотрудников мнения об их правовой незащищенности и как следствие, неуважению к выбранной профессии. Последнее является одной из причин

снижения желания ревностно исполнять служебный долг.

Не менее важной проблемой являются трудности в адаптации к условиям службы, особенно у лиц не подготовленных морально и психологически. Преимущественно это касается сотрудников, которые проходят первоначальную профессиональную подготовку, уже состоя в должности. В этой связи, нам видится необходимость в совершенствовании процесса обучения названной категории лиц, путем создания полноценных профильных образовательных учреждений.

Профессиональная мотивация меняется на протяжении всего срока службы. Настоящее исследование подтвердило, что данный факт связан как личностными свойствами, так и условиями профессиональной деятельности. Причем, последние могут значительно скорректировать ценностные ориентации человека. Важно, чтобы данный процесс находился во внимании у подразделений и служб, занимающихся воспитанием и психологическим сопровождением личного состава пенитенциарных учреждений.

Факты, свидетельствующие о неправомерных действиях сотрудников, так

и или иначе будут присутствовать в деятельности исправительных учреждений, как и, в целом, правоохранительной деятельности. Искоренить данное явление полностью не возможно, но сдерживать данный процесс и препятствовать его проявлениям задача вполне достижимая.

Таким образом, мотивация является важной составляющей деятельности работников уголовно-исполнительной системы и, в целом, в правоохранительной деятельности. Посредством формирования правильных мотивов можно значительно повысить уровень профессиональной компетентности каждого сотрудника, что безусловно отразится на общих показателях деятельности. Профессиональная мотивация меняется на протяжении всего срока службы. Настоящее исследование подтвердило, что данный факт связан как личностными свойствами, так и условиями профессиональной деятельности. Причем, последние могут значительно скорректировать ценностные ориентации человека. Важно, чтобы данный процесс находился во внимании у подразделений и служб, занимающихся воспитанием и психологическим сопровождением личного состава пенитенциарных учреждений.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература

1. Бодяков В.Н. Характеристика личности субъектов должностных преступлений в уголовно-исполнительной системе / Бодяков В.Н. Уголовная и уголовно-исполнительная политика на современном этапе развития общества и государства: отечественный и зарубежный опыт: материалы между. науч.-практ. конф. — Владимир, 2013. — С. 27-30
2. Горбунов К.Г. Особенности мотивации служебной деятельности сотрудников УИС с различным трудовым стажем / К.Г. Горбунов, А.К. Куатов // Вестник Омского университета. Серия «Психология». — 2007. — № 2. — С.61-67.

3. Дворцов Б.Д. Профессиональная подготовка сотрудников пенитенциарных учреждений зарубежных стран / Б.Д. Дворцов // Вестник Кузбасского института ФСИИ России. — 2015. — № 4(25). — С.156-163.
4. Злобин С.И. Концептуальные основы воспитательной работы с кадрами УИС / С.И. Злобин // Наука в Центральной России. — 2013. — № 115. — С. 98-102.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. — 512 с.
6. Караваева Ю.С. Криминологические особенности преступности сотрудников правоохранительных органов / Ю.С. Караваева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. — 2019. № 3. — С.84-88.
7. Кренслер Ф.Ф. Теоретические основы мотивации служебной деятельности в УИС / Ф.Ф. Кренслер // Вестник Владимирского юридического института. 2010. № 4. С. 29-33.
8. Лисник Ю.С. Особенности мотивационной сферы младших инспекторов уголовно-исполнительной системы / Ю.С. Лисник // Научное обеспечение психолого-педагогической и социальной работы в уголовно-исполнительной системе: Сбор. матер. Всеросс. науч.-практ. конф. — Рязань, 2018. — С. 400-405.
9. Латыпова Д.М. Уголовно-правовые последствия неправомерного применения физической силы и специальных средств сотрудниками УИС / Д.М. Латыпова // Вестник Самарского юридического института. — 2020. № 2 (38). — С.61-65.
10. Малкова Л.Л. Анализ состояния и пути решения проблемы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в современных условиях / Л.Л. Малкова, В.А. Игнатъевский // Человек: преступление и наказание. — 2018. — Т.26 (14). — № 3. — С.344 - 347. [Maran D. Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers / D. Maran, A. Varetto, M. Zedda, V. Ieraci. // Occupational Medicine 65\(6\). — June 2015. — P.466-473.](#)
12. Regan S. Occupational Stress and Coping Among Irish Prison Officers: An Exploratory Examination / S. Regan. — Galway-Sligo: Greenhouse Press, 2009. — 212 p.
13. Рожков О.А. Типология сотрудников УИС по взаимосвязи мотивации и профессиональной деформации / О.А. Рожков // Прикладная юридическая психология. — 2011. — № 3. — С. 56-65.
14. Салатин А.В. Характеристика должностных преступлений сотрудников уголовно-исполнительной системы и классификация личностей преступников / А.В. Салатин // Вестник института: преступление, наказание, исправление. — 2011— № 4 (16). — С.13-17
15. Tucker J. The pure sociology of right and wrong: New directions in Donald Black's theory of law and social control / J. Tucker // International Journal of Law, Crime and Justice. — Volume 43, Issue 3, — September 2015, — P. 293-294.

References

1. Bodyakov V.N. Characteristics of the personality of the subjects of official crimes in the penal enforcement system / Bodyakov V.N. Criminal and penal policy at the present stage of development of society and the state: domestic and foreign experience: materials of the international scientific and practical conference — Vladimir, 2013. — pp. 27-30.
2. Gorbunov K.G. Features of motivation of service activity of employees of the UIS with various work experience / K.G. Gorbunov, A.K. Kumatov // Bulletin of Omsk University. Series "Psychology". - 2007. — No. 2. — pp.61-67.
3. Dvortsov B.D. Professional training of employees of penitentiary institutions of foreign countries / B.D. Dvortsov // Bulletin of the Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. — 2015. — № 4(25). — Pp.156-163.
4. Zlobin S.I. Conceptual foundations of educational work with UIS personnel / S.I. Zlobin // Science in Central Russia. - 2013. — No. 115. — pp. 98-102.

5. Ilyin E.P. *Motivation and motives*. St. Petersburg: Peter, 2000. – 512 p.
6. Karavaeva Yu.S. *Criminological and legal features of crime of law enforcement officers* / Yu.S. Karavaeva // *Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky*. — 2019. No. 3. — pp.84-88.
7. Krensler F.F. *Theoretical foundations of motivation of official activity in the UIS* / F.F. Krensler // *Bulletin of the Vladimir Law Institute*. 2010. No. 4. pp. 29-33.
8. Forester Yu.S. *Features of the motivational sphere of junior inspectors of the penal system* / Y.S. Lisnik // *Scientific support of psychological, pedagogical and social work in the penal system: Collection. mater. All-Russian scientific-practical conf.* — Ryazan, 2018. — pp. 400-405.
9. Latypova D.M. *Criminal and legal consequences of the unlawful use of physical force and special means by the employees of the UIS* / D.M. Latypova // *Bulletin of the Samara Law Institute*. — 2020. № 2 (38). — Pp.61-65.
10. Malkova L.L. *Analysis of the state and ways of solving the problem of motivation of professional activity of employees of the penal system in modern conditions* / L.L. Malkova, V.A. Ignatievsky // *Man: crime and punishment*. — 2018. — T.26 (14). — № 3. — Pp.344-347.
11. [Maran D.](#) *Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers* / D. [Maran](#), A. [Varetto](#), M. [Zedda](#), V. [Ieraci](#). // *Occupational Medicine* 65(6). — June 2015. — P.466-473.
12. Regan S. *Occupational Stress and Coping Among Irish Prison Officers: An Exploratory Examination* / S. Regan. — Galway-Sligo: Greenhouse Press, 2009. — 212 p.
13. Rozhkov O.A. *Typology of UIS employees on the relationship between motivation and professional deformation* / O.A. Rozhkov // *Applied legal psychology*. - 2011. — No. 3. — pp. 56-65.
14. Salatin A.V. *Characteristics of official crimes of employees of the penal enforcement system and classification of criminal personalities* / A.V. Salatin // *Bulletin of the Institute: crime, punishment, correction*. — 2011 — № 4 (16). — Pp.13-17.
15. Tucker J. *The pure sociology of right and wrong: New directions in Donald Black's theory of law and social control* / J. Tucker // *International Journal of Law, Crime and Justice*. — Volume 43, Issue 3, — September 2015, — P. 293-294.

Информация об авторе:

Локтионова Елена Александровна, кандидат исторических наук, доцент кафедры уголовного права Юго-Западного государственного университета, г. Курск, Российская Федерация; e-mail: loktionovaea@mail.ru.

Elena A. Loktionova, candidate of historical Sciences, associate Professor, Department of criminal law, South-Western state University, Kursk, Russian Federation.