

УДК 343.83

Роль руководителя в механизме поддержания дисциплины сотрудников уголовно-исполнительной системы

Брыков Денис Анатольевич

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры управления и организации деятельности УИС,
Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний России,
390000, Российская Федерация, Рязань, ул. Сенная, 1;
e-mail: tornaden@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы деятельности руководителей в сфере поддержания дисциплины в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы. В настоящее время система профессиональной подготовки руководителей УИС существенно отличается от обучения, которое они получали в начале 2000-х гг. Одну из главных ролей в профессиональном обучении руководителей УИС сейчас играет подготовка, осуществляемая в процессе повседневной служебной деятельности. На данном этапе развития УИС наибольшее распространение получает подготовка резерва руководящих кадров, неотъемлемой частью которой является обучение способам и методам поддержания дисциплины в коллективе сотрудников УИС. Это позволило за последние годы снизить основные показатели нарушения дисциплины среди сотрудников УИС почти в два раза. Основными причинами совершения правонарушений в УИС являются нарушение законодательства при отборе кандидатов на службу, отсутствие взаимодействия с военно-врачебными комиссиями, недооценка роли общественных формирований, индивидуально-воспитательной и психологической работы руководителей с личным составом.

Для цитирования в научных исследованиях

Брыков Д.А. Роль руководителя в механизме поддержания дисциплины сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 12А. С. 183-188.

Ключевые слова

Кадры УИС, управление персоналом УИС, руководители УИС, дисциплина, профессиональное обучение руководителей УИС.

Введение

В свое время становление руководителей различного уровня учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) происходило естественным путем, за счет самообразования в процессе непосредственной служебной деятельности.

Руководитель того или иного подразделения УИС проходил путь, отмеченный практикой проб и ошибок, что приводило к серьезным просчетам в работе с кадрами. Становление руководителей УИС современного типа невозможно без постоянного подкрепления процесса их деятельности целенаправленным обучением, формы которого определяются нормативным правовым актом по профессиональной подготовке рядового и начальствующего состава УИС.

Основная часть

Следует иметь в виду, что профессиональная специализация руководителей УИС является послезузовской и проходит по следующим направлениям: обучение и подготовка руководителей в период их непосредственной службы с использованием различных организационных форм: переподготовка, повышение квалификации, стажировка, обучение в образовательных учреждениях системы ФСИН России и Министерства образования РФ, служебная и боевая подготовка, самостоятельная подготовка; подготовка в составе кадрового резерва; адаптация, или вхождение в должность, при каждом назначении на новый руководящий пост.

Одним из основных направлений подготовки руководителей УИС является их обучение в период повседневной служебной деятельности. В систему профессиональной подготовки входит служебная, которая состоит из специальной и технической подготовки. Занятия по специальной подготовке с руководящим составом органов УИС проводятся в форме постоянно действующих учебных сборов на базе УФСИН и центрального аппарата ФСИН, где по специальной тематике изучаются вопросы по юридической, экономической дисциплинам, а также актуальные проблемы работы с кадрами, укрепления законности и дисциплины, совершенствования управления подчиненными службами и подразделениями, применения действующего законодательства, ведомственных приказов, инструкций, передового опыта и др. Тематические планы обучения готовятся соответствующими службами, штабными подразделениями совместно с кадровыми аппаратами.

Боевая подготовка руководителей осуществляется непосредственно по месту службы по тематике и расписанию занятий личного состава возглавляемых ими подразделений. Она включает физическую, огневую, строевую и медицинскую подготовку, изучение гражданской обороны, основ топографии и оперативно-тактические учения. Учебный год предписано завершить принятием у руководителей дифференцированных зачетов по каждой дисциплине подготовки. В настоящее время важное значение в системе профессиональной подготовки руководителей приобретает такая организационная форма, как стажировка, позволяющая накапливать новые знания и практические навыки, необходимые для успешного выполнения функциональных обязанностей по занимаемой или предполагаемой должности. Стажировку проходят определенные категории работников органов УИС, в том числе сотрудники, зачисленные в кадровый резерв. Однако данная форма обучения в настоящее время не закреплена в ведомственных нормативных правовых актах.

В процессе формирования руководящих кадров УИС большое значение приобретает подготовка в составе резерва для выдвижения. Основными принципами обучения и подготовки кандидатов, состоящих в резерве, являются плановость и индивидуальный подход, осуществляемый непосредственными начальниками. Организационную основу этого процесса составляют годовые индивидуальные планы работы, формируемые совместно с непосредственными руководителями сотрудников. В них предусматривают мероприятия, направленные на изучение деловых и личных качеств резервистов, повышение их профессионального мастерства и совершенствование организаторских навыков. При составлении указанных планов кадровые аппараты оказывают методическую помощь и осуществляют контроль за порядком их выполнения.

Перечень названных выше форм обучения работников, состоящих в резерве для выдвижения, не является исчерпывающим. Он носит рекомендательный характер, и поэтому каждая из приведенных форм может использоваться избирательно. Тем не менее ориентир на целенаправленность обучения выдвиженцев предполагает именно комплексное использование всего арсенала средств подготовки. Поэтому непосредственные начальники совместно с работниками кадровых аппаратов обязаны разрабатывать индивидуальные планы работы с каждым резервистом, носящие комплексный характер.

Важным этапом подготовки руководящих кадров УИС является период непосредственного освоения порученного участка служебной деятельности в цепи последовательных выдвижений, или, как принято еще называть, вхождение в должность. Для руководителя любого уровня это относительно продолжительный период, сопряженный с профессиональной адаптацией, но значительно шире последней.

Особое место в организации обучения руководящих кадров УИС занимают методы подготовки, используемые применительно к определенной должностной категории обучаемых с учетом уровня их квалификации. Методы обучения можно объединить в две группы:

- 1) преследующие целью дать выдвиженцу некоторую сумму знаний лекционного типа (лекции, беседы, консультации);
- 2) ориентирующие обучаемых на самостоятельную подготовку под руководством преподавателей, реализуемые с помощью так называемых активных форм обмена знаниями и изучения передового опыта.

Данные методы применяются прежде всего для выработки у руководителей творческого мышления, развития у них таких качеств, как умение подбирать способных подчиненных, готовность идти на оправданный риск, способность критически оценивать свои возможности, подходить к анализу ситуаций нешаблонно и др. Все это подчинено цели не допустить среди руководящих кадров УИС появления элементов консерватизма или склонности к подобному стилю работы. Основным методом воздействия руководителя подразделения УИС на своих подчиненных является метод убеждения.

В настоящее время в УИС особенно остро стоит вопрос соблюдения сотрудниками служебной дисциплины. Дисциплина – весьма емкое понятие. В объективном смысле это предусмотренный нормами порядок в организации и деятельности коллектива, а в субъективном – сознательное подчинение этому порядку, соблюдение его членами коллектива.

На протяжении ряда лет в структуре правонарушений сотрудников УИС практически не снижается удельный вес нарушений законности, связанных со вступлением сотрудников в запрещенные связи с осужденными. Эти нарушения носят хронический характер, что свидетельствует о низкой профессиональной и правовой подготовке личного состава,

неудовлетворенном состоянии контроля за работой подчиненных со стороны руководителей подразделений.

Нередко повседневная индивидуально-воспитательная работа с подчиненными подменяется администрированием, руководителями игнорируются психологические аспекты управленческой деятельности. Большинство правонарушений и чрезвычайных происшествий допущены сотрудниками со стажем работы до трех лет, многие из них на первом году службы, что говорит о серьезных недостатках при подборе и расстановке кадров, неудовлетворительной первоначальной подготовке личного состава.

Реализация программных документов, направленных на совершенствование воспитательной работы с личным составом, способствовала некоторому улучшению порядка и организованности в службах и подразделениях УИС, укреплению дисциплины, законности, мобилизации сотрудников УИС на решение оперативно-служебных задач.

Положительные результаты дали такие меры, как личное участие руководителей органов и учреждений УИС в проведении индивидуальной воспитательной работы, включение в их должностные инструкции положений об ответственности за укрепление законности и дисциплины, введение в практику отчетов на оперативных совещаниях руководителей подразделений, имеющих неудовлетворительные показатели по воспитательной работе с личным составом.

Указанные мероприятия позволили за последние пять лет существенно улучшить дисциплинарную практику. Количество привлеченных за нарушение законности сократилось на 51%. Уменьшилось на 38% число сотрудников, совершивших преступления. В 27 регионах страны количество зарегистрированных правонарушений снизилось более чем на 50%. На 26% уменьшилось количество сотрудников, допустивших злоупотребление спиртными напитками, в том числе на 15,2% – на службе. Количество сотрудников, уволенных за грубые дисциплинарные проступки, сократилось на 47%.

Заключение

Анализ оснований совершенных правонарушений и чрезвычайных происшествий среди личного состава показывает, что их основными причинами являются:

- нарушение требований нормативных актов при отборе кандидатов на службу, отсутствие должного взаимодействия с военно-врачебными комиссиями;
- недостаточное внимание руководителей к организации и проведению профилактических мер;
- недооценка роли общественных формирований, индивидуально-воспитательной и психологической работы руководителей с личным составом;
- поверхностное расследование причин и условий, способствующих совершению правонарушений, чрезвычайных происшествий, нарушений служебной дисциплины, а порой укрывательство негативных проявлений среди личного состава.

Библиография

1. Акчурин А.В., Масленников Е.Е. Обзор мер стимулирования труда пенитенциарных работников в России и зарубежных странах // Материалы межвузовской научно-практической конференции «Организационно-правовое регулирование деятельности уголовно-исполнительной системы: теоретические и прикладные аспекты». Рязань, 2018. С. 20-24.

2. Гришин Д.А., Чудакова С.Н. Организационные и административно-правовые проблемы текучести кадров (прекращения службы) в учреждениях и органах Федеральной службы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. 2014. № 4. С. 71-76.
3. Захарова С.Н., Долинин А.Ю. Основы служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы: практические рекомендации. Рязань: Академия ФСИН России, 2014.
4. Кириллова Т.В., Панарин Д.А. Воспитательная работа с переменным составом образовательных организаций ФСИН России: современное состояние, проблемы и перспективы. Чебоксары, 2015.
5. Корнийчук О.О., Огородников В.И. Анализ состояния социальной поддержки сотрудников УИС (по данным Управления Федеральной службы исполнения наказаний по городу Москве) // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 152-157.
6. Нагорных Р.В., Софийчук Н.В. Эффективность государственной правоохранительной службы и ее влияние на правоохранительную деятельность государства // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2015. № 3 (31). С. 39-41.
7. Огородников В.И. Актуальные проблемы кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы // Международный пенитенциарный журнал. 2016. № 4. С. 52-55.
8. Панарин Д.А., Брыков Д.А. Направления совершенствования работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе // Человек: преступление и наказание. 2017. Т. 25. № 1. С. 99-101.
9. Савушкин С.М. Организационно-правовые основы государственной службы в уголовно-исполнительной системе. Новокузнецк, 2016. 96 с.
10. Щербakov Г.В., Долинин А.Ю. Кадровая политика и эффективное управление персоналом кафедры образовательной организации ФСИН России // Человек: преступление и наказание. 2016. № 2 (93). С. 53-58.

The role of heads of staff in the mechanism of maintaining employee discipline in the penal system

Denis A. Brykov

PhD in Law,

Docent,

Associate Professor at the Department of the management
and organisation of activities in the penal system,

Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
390000, 1 Sennaya st., Ryazan, Russian Federation;

e-mail: tornaden@rambler.ru

Abstract

The article aims to study the activities of heads of staff in the field of maintaining discipline in the bodies and institutions of the penal system of the Russian Federation. Currently, the system for professional training of heads of staff in the penal system is significantly different from the training that they received in the early 2000s. The article points out that training provided in the process of doing daily service activities plays one of the main roles in professional training of heads of staff in the penal system. At this stage of the development of the penal system of the Russian Federation, the most widespread type of training is training of high-potential staff, the training of ways and methods of maintaining employee discipline in the penal system being an integral part of this process. This has resulted in an almost twofold reduction in the main indicators of misconduct among the staff in the penal system over recent years. The main reasons for committing offences in the penal system include violations of the legislation in the process of selecting candidates for service, no interaction with military medical commissions, underestimation of the role of public groups, individual pedagogical and psychological work with staff.

For citation

Brykov D.A. (2018) Rol' rukovoditelya v mekhanizme podderzhaniya distsipliny sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [The role of heads of staff in the mechanism of maintaining employee discipline in the penal system]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (12A), pp. 183-188.

Keywords

Personnel in the penal system, personnel management in the penal system, heads of staff in the penal system, discipline, professional training of heads of staff in the penal system.

References

1. Akchurin A.V., Maslennikov E.E. (2018) Obzor mer stimulirovaniya truda penitentsiarnykh rabotnikov v Rossii i zarubezhnykh stranakh [A review of measures aimed at stimulating the work of staff in the penal system in Russia and foreign countries]. *Materialy mezhvuzovskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Organizatsionno-pravovoe regulirovanie deyatel'nosti ugolovno-ispolnitel'noi sistemy: teoreticheskie i prikladnye aspekty"* [Proc. Conf. "Organisational legal regulation of the penal system: theoretical and applied aspects"]. Ryazan, pp. 20-24.
2. Grishin D.A., Chudakova S.N. (2014) Organizatsionnye i administrativno-pravovye problemy tekuchesti kadrov (prekrashcheniya sluzhby) v uchrezhdeniyakh i organakh Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii [Organisational and administrative legal problems of staff turnover (termination of service) in the institutions and bodies of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation]. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie* [Man: crime and punishment], 4, pp. 71-76.
3. Kirillova T.V., Panarin D.A. (2015) *Vospitatel'naya rabota s peremennym sostavom obrazovatel'nykh organizatsii FSIN Rossii: sovremennoe sostoyanie, problemy i perspektivy* [Pedagogical work with variable composition of educational organisations of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation: the modern state, problems and prospects]. Cheboksary.
4. Kornichuk O.O., Ogorodnikov V.I. (2015) Analiz sostoyaniya sotsial'noi podderzhki sotrudnikov UIS (po dannym Upravleniya Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii po gorodu Moskve) [Analysis of the state of social support for staff in the penal system (according to the Directorate of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation in Moscow)]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied legal psychology], 4, pp. 152-157.
5. Nagornykh R.V., Sofichuk N.V. (2015) Effektivnost' gosudarstvennoi pravookhranitel'noi sluzhby i ee vliyanie na pravookhranitel'nyu deyatel'nost' gosudarstva [The effectiveness of the state law enforcement service and its impact on the state's law enforcement activities]. *Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie* [Bulletin of the institute: crime, punishment, correction], 3 (31), pp. 39-41.
6. Ogorodnikov V.I. (2016) Aktual'nye problemy kadrovogo obespecheniya ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Topical problems of staffing in the penal system]. *Mezhdunarodnyi penitentsiarnyi zhurnal* [International penitentiary journal], 4, pp. 52-55.
7. Panarin D.A., Brykov D.A. (2017) Napravleniya sovershenstvovaniya raboty s kadrami v ugolovno-ispolnitel'noi sisteme [Directions in the improvement of work with staff in the penal system]. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie* [Man: crime and punishment], 25 (1), pp. 99-101.
8. Savushkin S.M. (2016) *Organizatsionno-pravovye osnovy gosudarstvennoi sluzhby v ugolovno-ispolnitel'noi sisteme* [Organisational and legal foundations of public service in the penal system]. Novokuznetsk.
9. Shcherbakov G.V., Dolinin A.Yu. (2016) Kadrovaya politika i effektivnoe upravlenie personalom kafedry obrazovatel'noi organizatsii FSIN Rossii [The personnel policy and effective management of department personnel in an educational organisation of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation]. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie* [Man: crime and punishment], 2 (93), pp. 53-58.
10. Zakharova S.N., Dolinin A.Yu. (2014) *Osnovy sluzhebnogo povedeniya sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy: prakticheskie rekomendatsii* [Foundations of official behaviour of staff in the penal system: practical recommendations]. Ryazan: Academy of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation.