

УДК 343.83

DOI: 10.34670/AR.2020.17.66.011

Отдельные аспекты комплектования кадрового состава уголовно-исполнительной системы

Зеленская Ольга Олеговна

преподаватель
кафедра уголовно-исполнительного права
и организации воспитательной работы с осужденными
Вологодский институт права и экономики
Федеральной службы исполнения наказаний
160002, Российская Федерация, Вологда, улица Щетинина, 2,
e-mail: olga-020@mail.ru

Демьянов Владилен Владимирович

начальник Управления Федеральной службы исполнения наказаний
Управление Федеральной службы исполнения
наказаний по Вологодской области
160012, Российская Федерация, Вологда, улица Левичева, 1,
e-mail: vladdemianov@gmail.com\

Аннотация

Статья посвящена отдельным аспектам комплектования кадрового состава уголовно-исполнительной системы. Авторы акцентировали внимание на то, что комплектование учреждений уголовно-исполнительной системы квалифицированными, профессионально грамотными сотрудниками является важной задачей. С учетом специфики деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы необходим качественный подбор и отбор кандидатов на службу. Кадровое обеспечение также включает в себя расстановку кадров, профессиональное обучение личного состава, проведение аттестации сотрудников, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, введение в должность, формирование резерва персонала. Это позволяет установить его оптимальную профессиональную и квалификационную структуру, обеспечить рациональное распределение и загрузку работников. При этом стоит отметить, что современные методы совершенствования кадрового обеспечения УИС основаны на формировании кадровой политики, совершенствовании механизмов инновационного развития технологий управления кадрами в учреждении. Среди них особо выделяют: наставничество, аттестация, кадровый резерв и развитие организационной культуры.

Для цитирования в научных исследованиях

Зеленская О.О. Демьянов В.В. Отдельные аспекты комплектования кадрового состава уголовно-исполнительной системы // Вопросы российского и международного права. 2020. Том 10. № 10А. С. 85-91. DOI: 10.34670/AR.2020.17.66.011

Ключевые слова

Уголовно-исполнительная система, сотрудник, отбор кадров, подбор кадров, кадровое обеспечение, кандидат, кадровое формирование.

Введение

Одной из наиболее важных и сложных задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой (УИС) была и остается задача по комплектованию учреждений УИС квалифицированным, профессионально грамотным кадровым составом.

С учетом специфики выполняемых задач УИС необходимо комплектовать не просто лицами с юридическим, психологическим, экономическим и другим образованием, а именно сотрудниками, которые на первоначальном этапе службы, имеют хотя бы общее представление о деятельности отдельных подразделений в составе УИС.

В настоящее время, данную задачу решают ведомственные учреждения высшего образования Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России), а именно: Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский университет Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»; Псковский филиал федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное учреждение дополнительного профессионального образования «Кировский институт повышения квалификации работников Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский институт повышения квалификации работников Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский институт повышения квалификации работников Федеральной службы исполнения наказаний»; Федеральное казенное учреждение дополнительного профессионального образования «Дальневосточный межрегиональный учебный центр Федеральной службы исполнения наказаний».

Основное содержание

Комплектование кадров в учреждениях и органах ФСИН России является важнейшим направлением работы, так как деятельность всей уголовно-исполнительной системы зависит от уровня качества кадрового ядра [Кочкина, 2015].

Служба в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации имеет ряд особенностей, которые связаны со спецификой порядка прохождения службы. Данные обстоятельства непосредственно влияют на всю процедуру комплектования сотрудниками учреждений и органов, так как особенности службы накладывают на ее сотрудников дополнительные обязанности, требования, ограничения, запреты. Цель кадрового комплектования заключается в обеспечении количественной и качественной потребности, также необходимости отбора тех кандидатов, которые будут служить продолжительное время [Соловьев, Кочкина, 2020].

Поиск кандидатов на должности, формирование кадрового состава, подбор, отбор кандидатов на вакантные должности их расстановка, адаптация являются базовыми элементами кадровой политики, от которых зависит эффективность дальнейшего применения различных методик кадровой работы [Огородников, Кочкина, 2015].

Стоит отметить, что ФСИН России является одним из видов государственной службы в Российской Федерации, на которую возложены задачи по контролю и надзору за лицами, отбывающими различные виды наказаний. Безопасность государства, общества и личности также зависит от профессионализма и добросовестности сотрудников УИС [Кочкина, 2015].

При подборе кандидатов на службу в УИС должны быть задействованы современные и эффективные способы поиска квалифицированных специалистов, основывающиеся на следующих методах: поиск кандидатов, предварительная беседа, анализ представленных кандидатом документов и сведений, медицинское освидетельствование и психодиагностическое обследование, изучение физической подготовленности, проведение проверочных мероприятий на предмет наличия информации компрометирующего характера [Кочкина, 2017].

Что касается метода поиска кандидатов, то здесь следует отметить, что ежегодно по высшим учебным заведениям ФСИН России, о которых нами упоминалось выше, утверждаются соответствующие документы по набору граждан, имеющих среднее (полное) общее образование (оканчивающих среднюю общеобразовательную школу), среднее профессиональное образование, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья к службе в правоохранительных органах. Кроме того, необходимо отразить, что кандидатам от территориальных органов ФСИН России выдаются соответствующие направления на прохождение военно-врачебной комиссии (ВВК) и сдачи нормативов по физической подготовке. Однако ежегодно порядка 10% прибывших кандидатов на поступление по состоянию здоровья не проходят итоговое медицинское освидетельствование независимой ВВК, при том, что региональные ВВК признали их здоровыми.

На наш взгляд, перечень должностей начальствующего состава, на которые претендуют кандидаты на обучение и по которым предъявляются повышенные и даже «жесткие» требования к состоянию здоровья, излишне расширен. Как пример, мы можем привести, недалекую историю, а именно послевоенное время. Если провести небольшой анализ даже по художественным произведениям, фильмам, книгам можно увидеть, что в трудное, послевоенное время большинство должностей связанных с хозяйственным, производственным, тыловым обеспечением, а также многие руководящие должности среднего звена (председатели колхозов, совхозов, управдомы, завсклады) занимали лица, с ярко выраженными приобретенными физическими недостатками, имеющими статус инвалидов. Кроме всего, здесь можно говорить о повышенной мотивации у указанных лиц. Понятно, что это было достаточно тяжелое, суровое время и нормой считался председатель колхоза, лишенный какой-либо конечности (руки, ноги).

И мы в данной статье, ни в коем случае, не призываем комплектовать должности в системе ФСИН России лицами, имеющими инвалидности, ярко выраженные физические или психические отклонения, но, тем не менее, по нашему мнению, необходимо смягчить, предъявляемые требования для лиц, претендующих на обучение в вузах ФСИН России, либо поступающих на службу по указанным направлениям деятельности.

Еще одной проблемой на наш взгляд при подборе кандидатов, является применение психологами при проведении психодиагностического обследования устаревших методик, которые в свое время (в конце 30-х начале 40-х годов) разрабатывались для тестирования иммигрантов, прибывающих в США, с целью определить их профессиональную пригодность, уровень умственного развития и вероятную возможность дальнейшего использования, что вряд ли применимо в настоящее время к сотрудникам УИС.

На органы УИС возложены задачи исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы, обеспечения правопорядка и законности в учреждениях, безопасности содержания в них осужденных, персонала и других лиц, граждан, находящихся в этих учреждениях, привлечения осужденных к труду, обеспечения их общего и профессионального обучения, соблюдения охраны здоровья осужденных, содействия органам, осуществляющим оперативно-розыскную деятельность и другие ответственные задачи. Успешное выполнение этих задач в решающей степени зависит от конкретных людей, их деловой и профессиональной квалификации, правильно организованной работы по подбору, расстановке, обучению и воспитанию кадров. Функционирование учреждений и органов УИС и выполнение ими своих задач обеспечиваются совокупной трудовой деятельности личного состава, занимающего должности в этих подразделениях. Поэтому подбор и расстановка осуществляются, в конечном счете, на конкретные должности. Важно рассмотреть круг вопросов, связанных с характеристикой должности, прежде всего тех из них, которые определяют формирование требований, предъявляемых к кандидату на должность, иначе говоря, требований по должности. Уточняя понятие должности, ее основные черты, можно сказать, что она является взаимосвязью структуры, функций и штатов органов УИС и влияет на их формирование. Очевидно, что должностью определяется, прежде всего, служебное место сотрудника:

1) в системе органов УИС (например, исправительная колония, воспитательная колония, следственный изолятор);

2) в иерархической структуре (например, центральный аппарат ФСИН России, аппарат УФСИН субъекта РФ, исправительное учреждение);

3) в масштабах территориальной деятельности, где должность фиксирует роль сотрудника (начальник отдела, инспектор, младший инспектор) [Брыков, 2018].

В отборе кадров самое непосредственное участие должны принимать руководители и личный состав заинтересованных служб, которым следует организовать постоянную работу подразделений и специалистов, участвующих в отборе кадров. Сотрудник должен быть готов к тому, чтобы переносить большие физические и психологические нагрузки. Для этого необходимо проведение тщательного медицинского освидетельствования лиц, принимаемых на службу, так как служба в УИС отличается повышенной социальной и профессиональной ответственностью, а также сложным режимом труда [Болгова, 2016]. Однако, по ряду должностей, по нашему мнению, эти «жесткие» требования необходимо снизить, как мы уже говорили выше, и это не повлияет на качество выполнения возложенных на УИС задач.

Важнейшим направлением деятельности кадровых аппаратов УИС является комплектование кадров, которое представляет собой систему мероприятий по замещению

штатной численности органов УИС достойными кадрами. Комплектование осуществляется в пределах выделенной подразделению ФСИН России лимитной численности. Структура, перечень должностей рядового и начальствующего состава, их численность по каждому структурному подразделению, размеры должностных окладов, предельные специальные звания и источники финансирования закрепляются в индивидуальном нормативном акте – штатах учреждения УИС [Брыков, Долинин, Паршков, 2020].

В условиях реформирования УИС РФ особое значение приобретает исследование и эффективное управление текучестью кадров, поскольку именно от стабильности коллектива, профессионализма кадров зависит устойчивое функционирование и развитие учреждения и органов УИС.

Естественный уровень текучести кадров (в пределах 3-5% в год от общей численности персонала) способствует обновлению коллектива и развитию организаций вследствие притока новой рабочей силы, приносящей новые идеи, инициативы и предложения по совершенствованию организационных процессов, в то время как повышенный уровень текучести кадров наносит экономический ущерб и вызывает различного рода трудности для организации [Кириллова, 2020].

Сотрудники органов и учреждений УИС в подразделениях одни из первых испытывают на себе положительные и отрицательные воздействия со стороны спецконтингента из разнообразных социальных групп общества. В связи с этим повышение эффективности деятельности структурных подразделений УИС – первостепенная задача органов ее управления, эффективное решение которой целиком зависит от профессиональной подготовки и компетенции персонала. Человек в профессиональной деятельности становится личностью, полноценным субъектом общественных отношений. Основная цель в работе с персоналом УИС не сегодняшние, а завтрашние сотрудники, морально, материально и духовно способные в принципиально новых социально-политических и экономических условиях выполнять возникающие масштабные и чрезвычайные сложные задачи, а также менять и улучшать функционирование органов и учреждений ФСИН России. Данные факторы существенно влияют на эффективность УИС, деятельность ее структурных подразделений и персонала [Огородников, 2016].

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что работа по кадровому обеспечению включает, прежде всего, набор, отбор, расстановку кадров, профессиональное обучение личного состава, проведение аттестации сотрудников, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, введение в должность, формирование резерва персонала. Это позволяет установить его оптимальную профессиональную и квалификационную структуру, обеспечить рациональное распределение и загрузку работников. При этом стоит отметить, что современные методы совершенствования кадрового обеспечения УИС основаны на формировании кадровой политики, совершенствовании механизмов инновационного развития технологий управления кадрами в учреждении. Среди них особо выделяют:

- наставничество,
- аттестация,
- кадровый резерв,
- развитие организационной культуры.

С учетом изложенного можно сделать вывод о том, что необходима разработка новых инновационных методов к подходу кадрового формирования в учреждениях и органах исполняющих уголовные наказания.

Закключение

Учитывая то, что УИС является неотъемлемой частью государственной службы и российского общества, формирование и комплектование кадрового состава учреждений УИС можно поставить в ряд важнейших государственных задач, которые необходимо решить в самое ближайшее время.

Библиография

1. Кочкина О.В. Проблемы и методы кадрового комплектования в уголовно-исполнительной системе // Вестник Владимирского юридического института. 2015. № 1 (34). С. 41-43.
2. Соловьев Д.Ю., Кочкина О.В. Становление и развитие кадрового комплектования в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. 2020. № 2 (4). С. 56-59.
3. Огородников В.И., Кочкина О.В. Место и роль эффективных этапов кадрового комплектования в уголовно-исполнительной системе // Научно-методический электронный журнал Концепт. Т. 13. 2015. С. 1021-1025.
4. Кочкина О.В. Совершенствование процесса комплектования кадров в уголовно-исполнительной системе // Юридическая мысль. 2015. № 4 (90). С. 96-102.
5. Кочкина О.В. Комплектование кадров как одно из стратегических и тактических направлений в уголовно-исполнительной системе // 2017. № 3 (40). С. 118-124.
6. Брыков Д.А. Теоретические основы кадровой деятельности в уголовно-исполнительной системе // Вопросы российского и международного права. 2018. Т. 8. № 11 А. С. 104-111.
7. Болгова Е.И. Роль кадрового обеспечения в уголовно-исполнительной политике государства // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2016. № 2 (8). С. 17-19.
8. Брыков Д.А., Долинин А.Ю., Паршков А.В. Роль руководителей и кадровых аппаратов в комплектовании и социально-психологической адаптации кадров уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2020. № 3 (52). С. 106-110.
9. Кириллова Т.В. Превентивная работа по сохранению кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы // Вопросы педагогики. 2020. № 5-2. С. 207-210.
10. Огородников В.И. Актуальные проблемы кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы // Международный пенитенциарный журнал. 2016. № 4. С. 52-55.

Selected aspects of staffing of the penal correction system

Ol'ga O. Zelenskaya

Lecturer

Department of Penal Enforcement Law and the organization
of educational work with convicts of the Faculty of Law
Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service
160002, Russia, Vologda, Shchetinina street, 2,
e-mail: olga-020@mail.ru

Vladilen V. Dem'yanov

Head of the Department of the Federal Penitentiary Service
Office of the Federal Penitentiary Service in the Vologda Oblast
160012, Russia, Vologda, Levicheva street, 1,
e-mail: vladdemianov@gmail.com

Abstract

The article deals with certain aspects of staffing of the penal system. The authors emphasized that the recruitment of institutions of the penal system by qualified, professionally competent employees is an important task. Taking into account the specifics of the activities of institutions and bodies of the penal system, it is necessary to qualitatively select and select candidates for service. Personnel support also includes placement of personnel, professional training of personnel, certification of employees, retraining and advanced training of employees, introduction to the post, formation of a staff reserve. This allows you to establish its optimal professional and qualification structure, ensure a rational distribution and load of workers. At the same time, it is worth noting that modern methods of improving the personnel support of the penal correction system are based on the formation of personnel policy, improving mechanisms for the innovative development of personnel management technologies in the institution. Among them are especially distinguished: mentoring, certification, personnel reserve and the development of organizational culture.

For citation

Zelenskaya O.O., Dem'yanov V.V. (2020) Otdel'nye aspekty komplektovaniya kadrovogo sostava ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Selected aspects of staffing of the penal correction system]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 10 (10A), pp. 85-91. DOI: 10.34670/AR.2020.17.66.011

Key words

Penal correction system, employee, selection of shots, staff recruitment, staffing, candidate, personnel formation.

References

1. Kochkina O. V. Problems and methods of staffing in the criminal Executive system Bulletin of the Vladimir law Institute. 2015. No. 1 (34). S. 41-43.
2. Solov'ev D. Yu., Kochkina O. V. Formation and development of personnel staffing in the criminal-Executive system of the Russian Federation Bulletin of the Tomsk Institute for advanced training FSIN of Russia. 2020. No. 2 (4). Pp. 56-59.
3. Ogorodnikov V. I., Kochkina O. V. the Place and role of effective stages of staffing in the criminal Executive system Scientific and methodological electronic journal Concept. Vol. 13. 2015. Pp. 1021-1025.
4. Kochkina O. V. Improving the process of staffing in the criminal Executive system Legal thought. 2015. No. 4 (90). Pp. 96-102.
5. Kochkina O. V. Staffing as one of the strategic and tactical directions in the penal system 2017. № 3 (40). Pp. 118-124.
6. Brykov D. A. Theoretical bases of personnel activity in the criminal Executive system Questions of Russian and international law. 2018. Vol. 8. no. 11 A. S. 104-111.
7. Bolgova E. I. the Role of personnel support in the criminal Executive policy of the state // Penitentiary law: legal theory and law enforcement practice. 2016. No. 2 (8). Pp. 17-19.
8. Brykov D. A., Dolinin A. Yu., Parshkov A.V. the Role of managers and personnel apparatuses in the recruitment and socio-psychological adaptation of personnel of the criminal Executive system Applied legal psychology. 2020. No. 3 (52). Pp. 106-110.
9. Kirillova T. V. Preventive work to preserve the personnel potential of the penal system Questions of pedagogy. 2020. no. 5-2. P. 207-210.
10. Ogorodnikov V. I. Actual problems of staffing of the penal system international penitentiary journal. 2016. no. 4. Pp. 52-55.