

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ – КАК ЭЛЕМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Бубнова Ю.Г., кандидат юридических наук, доцент, подполковник,
Кузнецова А.В., курсант, рядовой,
Владимирский юридический институт ФСИН России

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы, связанные с организацией работы с кадрами, применительно к деятельности уголовно-исполнительной системы, отмечены факторы, влияющие на прохождение службы, раскрыты проблемы, требующие совершенствования правового регулирования данного направления деятельности, сформулированы предложения по совершенствованию работы кадровой деятельности.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, специфика, кадры, отбор, квалификационные требования, поручительство, карьерограмма

**ORGANIZATION OF WORK WITH PERSONNEL AS AN ELEMENT
OF IMPROVING THE ACTIVITIES OF THE PENAL SYSTEM**

Bubnova Yu.G., Candidate of Juridical Sciences (Ph.D.), Associate Professor, Lieutenant Colonel,
Kuznetsova A.V., Cadet, Soldier,
Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service

Abstract: the article deals with the issues related to the organization of work with personnel in relation to the activities of the penal system, the factors affecting the passage of service, the problems requiring improvement of legal regulation of this activity are revealed, proposals for improving the work of personnel activities are formulated.

Keywords: penal system, specifics, personnel, selection, qualification requirements, surety, career program

Подготовка высококвалифицированных специалистов, отвечающих всем квалификационным требованиям, обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами, всегда было и остается важнейшей задачей при осуществлении управленческой деятельности. На современном этапе развития Российского общества, управленческие кадры должны постоянно совершенствоваться. Президент Российской Федерации В.В. Путин, в своем ежегодном послании Федеральному собранию, а также в рамках международного экономического форума неоднократно обращал внимание на то, что «...смысл всей нашей политики – сбережение людей умножения человеческого капитала как главного богатства России» [5], тем самым подчеркивая важность и значимость направления работы с кадрами во всех сферах Российского общества. Учреждения и органы уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) не являются исключением. В Кон-

цепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года [2], были сформулированы цели и задачи, которые направлены на совершенствование форм и методов развития уголовно-исполнительной системы, ее взаимосвязь с государственными органами и институтами гражданского общества. Для решения поставленных задач, необходимо уделять особое внимание вопросам повышения эффективности управления уголовно-исполнительной системой, а это требует особой подготовки грамотных высококвалифицированных специалистов, отвечающим всем требованиям современного общества. Подготовкой будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы занимаются, как правило, специализированные образовательные учреждения ФСИН России.

При рассмотрении вопросов, связанных с организацией работы с кадрами, применительно к деятельности УИС, к сожалению, можно отметить ряд недостатков, связанных с не совершенствованием нормативной правовой базы. Так, например, при формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний, мы руководствуемся Приказом о формировании резерва руководящих кадров [3]. Необходимо отметить, что за последние 14 лет в системе произошли существенные изменения и это требует пересмотра соответствующих документов, либо внесения изменений. Наиболее проблемным вопросом остается отсутствие отдельного нормативного правового акта, регламентирующего весь процесс приема кандидата на службу в ряды УИС и возможного дальнейшего карьерного продвижения. Принятие Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» [1] во многом определил порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, однако, необходимо отметить, что некоторые вопросы совершенствования нормативной правовой базы, регламентирующие отдельные направления деятельности по прежнему требуют конкретизации, детализации и внесения изменений.

Необходимо учитывать, что на отбор кадров в ряды УИС серьезным образом влияют следующие факторы профессиональной деятельности:

1. работа осуществляется со специфической категорией – спецконтингентом;
2. реализация трудовой функции осуществляется в условиях изоляции от общества;
3. низкая престижность службы [6, с. 48-53]

Данные обстоятельства подчеркивают значимость вопроса отбора и подготовки персонала для дальнейшего прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

Необходимо отметить прогрессивные изменения кадровой политики, такие как, например, с 2013 г. с целью получения положительной рекомендации и характеристики за гражданина Российской Федерации, рекомендуемого для приема на службу в уголовно-исполнительную систему был введен институт поручительства [4]. Данное нововведение успешно зарекомендовало себя на практике как при выдвижении на вышестоящую должность, так и при приеме на службу.

При изучении системы отбора сотрудников УИС нами были выделены некоторые недостатки. Одна из проблем, на наш взгляд, заключается в том, что отбор кандидатов на службу в органы и учреждения уголовно-исполнительной системы начинается с предварительного изучения документационного материала. К вопросам предварительного изучения кандидатов на службу необходимо подходить более тщательно, не допуская формальностей. Халатное отношение в рамках предварительного этапа набора кадров влечет не-

гативные последствия, заключающиеся в том, что для прохождения военно-врачебной комиссии (ВВК) и специальной проверки допускаются кандидаты, заведомо не соответствующие необходимым требованиям и как следствие такого подхода к работе – необоснованное увеличение нагрузки на структурные подразделения кадровых служб. Также необходимо отметить, что прохождение ВВК и специальной проверки являются теми базовыми критериями, на которых делается основной акцент со стороны комплекующих подразделений, однако нельзя пренебрегать квалификацией и уровнем образованности кандидата, необходимо уделять больше внимания вопросам сформированности профессиональных компетенций, личностных и морально-нравственных качеств.

Квалификационные требования, которые предъявляются к сотруднику носят весьма обобщенный характер, требующий на практике конкретизации многих позиций. Несомненно, реализация данного положения на практике достаточно трудоемкий процесс, но при разработке и в последующем использовании данных требований во многом смогли бы повысить эффективность отбора сотрудников.

Вышеуказанные проблемы требуют комплексного подхода направленного и на совершенствование нормативных правовых актов регламентирующих деятельность кадровых служб и подразделений уголовно-исполнительной системы, а также на изменение организационно-практического подхода в целях совершенствования процесса комплектования органов и учреждений высококвалифицированными специалистами.

Считаем целесообразным разработать и систематизировать квалификационные требования, предъявляемых к кандидатам на службу в уголовно-исполнительной системе. В основе таких требований должна быть типовая профессионально-личностной модель, учитывающая профессиограмму сотрудников. Необходимо уделять максимальное значение результатам процедуры психологического тестирования с целью изучения личных и нравственных качеств будущего сотрудника, поскольку пренебрежение вышеуказанным качествам в дальнейшем приводит к конфликтным ситуациям в коллективе. Важное значение для будущих и молодых сотрудников имеют вопросы карьерного роста и профессионального продвижения по службе, поэтому считаем возможным разработать карьерограмму, т.е. некую программу, которая могла бы мотивировать сотрудника для закрепления на службе, саморазвитию и совершенствованию профессионально важных качеств.

Создание комиссий по отбору кандидатов для прохождения службы в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы с привлечением к данной процедуре руководителей структурных подразделений способствуют повышению уровня ответственности участников в процессе комплектования кадрами. В состав таких комиссий целесообразно включить представителей управления собственной безопасности комплекующего органа, специалистов по физической, боевой и тактико-специальной подготовке, а также представителей из числа сотрудников психологической службы. Работа комиссии должна быть нацелена на формирование независимой объективной комплексной оценки кандидата на службу в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы. Работа такой комиссии является примером универсального организационно-правового метода формирования кадрового состава.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы и заключения, подготовка высококвалифицированных специалистов является одним из важных и актуальных вопросов, требующих обнов-

ленных подходов и методов в работе с кадрами, их профессиональной подготовки и процесса их совершенствования. Отбор кадров это один из первоначальных этапов, ведущих к совершенствованию работы, начиная с каждого структурного подразделения и заканчивая организацией в целом. Предложенные мероприятия, направлены на улучшение системы отбора сотрудников, которые были бы способны эффективно работать в новых социальных реалиях, качественно выполняя свои должностные обязанности.

Литература

1. Федеральный закон от 19.07.2018 №197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // «Собрание законодательства РФ», 23.07.2018, №30, ст. 4532, «Российская газета», №160, 25.07.2018.

2. «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» Распоряжение Правительства РФ от 14.10.2010 №1772-р (ред. от 23.09.2015) // "Собрание законодательства РФ", 25.10.2010, №43, ст. 5544.

3. Приказ Минюста РФ от 05.08.2005 №127 «Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним» // «Бюллетень Минюста РФ». 2005. №11.

4. Приказ Минюста России от 12.02.2013 №10 (ред. от 15.08.2016) «Об утверждении порядка оформления личного поручительства в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и категорий должностей в уголовно-исполнительной системе, при назначении на которые оформляется личное поручительство» // "Российская газета", №53, 13.03.2013.

5. Послание Президента России от 01 декабря 2016 г. // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71452000/>

6. Торопов В.А. Неблагоприятные факторы служебной деятельности оперативных сотрудников уголовно-исполнительной системы // Экология человека. Издательство: Северный государственный медицинский университет (Архангельск) 2007. С. 48 – 53 // <https://cyberleninka.ru/article/n/neblagopriyatnye-factory-sluzhebnoy-deyatelnosti-operativnyh-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy>

References

1. Federal'nyj zakon ot 19.07.2018 №197-FZ «O sluzhbe v ugolovno-ispolnitel'noj sisteme Rossijskoj Federacii i o vnesenii izmenenij v Zakon Rossijskoj Federacii «Ob uchrezhdeniyah i organah, ispolnyayushchih ugolovnye nakazaniya v vide lisheniya svobody» // «Sobranie zakonodatel'stva RF», 23.07.2018, №30, st. 4532, «Rossijskaya gazeta», №160, 25.07.2018.

2. «O koncepcii razvitiya ugolovno-ispolnitel'noj sistemy Rossijskoj Federacii do 2020 goda» Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 14.10.2010 №1772-r (red. ot 23.09.2015) // "Sobranie zakonodatel'stva RF", 25.10.2010, №43, st. 5544.

3. Prikaz Minyusta RF ot 05.08.2005 №127 «Ob utverzhdenii Instrukcii o formirovanii rezerva rukovodyashchih kadrov Federal'noj sluzhby ispolneniya nakazaniy i rabote s nim» // «Byulleten' Minyusta RF». 2005. №11.

4. Prikaz Minyusta Rossii ot 12.02.2013 №10 (red. ot 15.08.2016) «Ob utverzhdenii poryadka oformleniya lichnogo poruchitel'stva v uchrezhdeniyah i organah ugovovno-ispolnitel'noj sistemy i kategorij dolzhnostej v ugovovno-ispolnitel'noj sisteme, pri naznachenii na kotorye oformlyatsya lichnoe poruchitel'stvo» // "Rossijskaya gazeta", №53, 13.03.2013.

5. Poslanie Prezidenta Rossii ot 01 dekabrya 2016 g. // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71452000/>

6. Toropov V.A. Neblagopriyatnye faktory sluzhebnoj deyatel'nosti operativnyh sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noj sistemy // *Ekologiya cheloveka*. Izdatel'stvo: Severnyj gosudarstvennyj medicinskij universitet (Arhangel'sk) 2007. S. 48 – 53 // <https://cyberleninka.ru/article/n/neblagopriyatnye-factory-sluzhebnoy-deyatelnosti-operativnyh-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitel'noy-sistemy>