Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Правовое регулирование и организация деятельности руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Голодов, Павел Васильевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Вологда

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура

**Количество cтраниц:**

244

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Голодов, Павел Васильевич

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. РУКОВОДИТЕЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

§ 1. Руководитель учреждения уголовно-исполнительной системы и его роль в управлении учреждением.

§ 2. Факторы, влияющие на деятельность руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы.

§ 3. Правовая регламентация деятельности руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы.

Глава 2. СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.

§ 1. Деятельность руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы: организационно-функциональный аспект.

§ 2. Деятельность руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы: организационно-технологический аспект.

§ 3. Эффективность управленческой деятельности руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование и организация деятельности руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы"

Актуальность исследования. Проблема совершенствования управленческой деятельности руководителей пенитенциарных учреждений особенно актуальна в настоящее время. С одной стороны, это связано с разнообразием управленческого труда, с другой - определяется целями и задачами функционирования уголовно-исполнительной системы (УИС) России в условиях ее реформирования.

На принципиальную важность повышения эффективности государственного управления неоднократно указывалось Президентом РФ В.В. Путиным1. Являясь частью государственного управления, управление в УИС также нуждается в совершенствовании. Особую роль при этом играет повышение эффективности труда руководителей учреждений, исполняющих уголовные наказания. Осуществляя управление коллективом учреждения на основе единоначалия, руководители призваны объединить усилия отдельных подразделений и работников для наиболее эффективного решения задач, стоящих перед учреждением в целом. Поэтому рациональная организация труда руководителя дает несравнимо больший эффект, нежели соблюдение правил научной организации труда в служебной деятельности других сотрудников пенитенциарного учреждения. Существенно сказывается на работе всего учреждения качество правового регулирования деятельности его руководителя.

Проведение исследования в данной области важно и по причине значительного расширения числа функций, выполнение которых возложено на УИС, что увеличило нагрузку на все ее подразделения и службы. Различного рода недостатки управленческой деятельности руководителей учреждений УИС, несовершенство нормативно-правовой базы их труда приводят к серьезным последствиям и создают реальную угрозу для нормального функционирования учреждений УИС. Поэтому задачей оптимизации процесса и механизма управленческого труда руководителя должна стать разработка

1 См.: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 25 апреля 2005 г. // Российская газета. 2005.26 апреля. С. 3. таких принципов и методов его организационного построения, которые приносили бы максимальный эффект, заключающийся в повышении качества принимаемых управленческих решений, степени их реализации.

Необходимо также организовать полноценное научно-методическое обеспечение управленческой деятельности руководителей учреждений УИС. Как показали результаты проведенного нами опроса руководителей пенитенциарных учреждений, лишь 34,6 % опрошенных характеризуют уровень методического обеспечения их деятельности как достаточный для нормальной работы, 56,9 % - как недостаточный, 8,5 % - затруднились ответить1.

На сегодняшний день многие руководители не имеют системного видения своей деятельности, что не позволяет им, в свою очередь, находить возможности ее совершенствования, исключает возможность использования резервов повышения эффективности своего труда.

Данное исследование является попыткой системного изучения организационной стороны деятельности руководителей учреждений УИС и направлено на поиск путей ее совершенствования.

Степень разработанности темы исследования. Проблемы управленческой деятельности в правоохранительной сфере исследовались и получили теоретическое обоснование в работах многих авторов.

Основы управления и организации труда в УИС нашли свое отражение в работах таких авторов, как А.А. Аксенов, В.М. Анисимков, В.П. Артамонов, З.А. Астемиров, Н.П. Барабанов, Н.И. Брезгин, Д.Б. Вальяно, М.А. Громов, С.О. Турин, С.М. Зубарев, А.И. Зубков, Б.Б. Казак, С.А. Кутуков, В.Н. Летунов, М.П. Мелентьев, В.Б. Первозванский, Н.И. Петренко, С.М. Петров, В.И. Старков, В.А. Суровцев, Ю.В. Щедрин, И.В. Шмаров и др. В работах указанных авторов в той или иной степени затронуты различные аспекты труда руководителей по управлению органами и учреждениями УИС.

Более детальному исследованию отдельных вопросов правового регулирования и организации деятельности начальников исправительных учреж

1 См.: Приложение 1. дений посвящены работы А.Г. Перегудова, В.И. Попова, Н.И. Соколова, А.С. Севрюгина, Г.Ш. Рамазанова, В.Б. Спицнаделя. В их трудах рассмотрены проблемы вхождения руководителей в должность, основы профессиональной культуры, изучены организационные аспекты реализации отдельных функциональных обязанностей.

Между тем комплексного исследования правовых и организационных основ управленческой деятельности руководителей учреждений УИС не проводилось. Единственной попыткой решения данной задачи на уровне диссертационного исследования можно назвать работу Г.Ш. Рамазанова «Управленческая деятельность начальника исправительно-трудовой колонии (организационно-правовой аспект)», подготовленную автором в 1993 году. Однако в ней, как нам представляется, уделено недостаточно внимания теоретическому анализу деятельности руководителя, а наиболее проработанные в научном плане вопросы не относятся к объекту проводимого нами исследования.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в ходе осуществления руководителем учреждения УИС (исправительной колонии, воспитательной колонии, тюрьмы, лечебного исправительного и лечебно-профилактического учреждения, следственного изолятора) деятельности по управлению учреждением.

Предметом исследования выступают организационно-правовые основы управленческой деятельности руководителей учреждений УИС и их статус.

Цель исследования состоит в комплексном анализе организационно-правовых основ управленческой деятельности руководителей учреждений УИС, научном обосновании теоретических положений, практических рекомендаций и предложений по ее совершенствованию. Цель исследования определила следующие его задачи:

1. Раскрыть сущность и содержание руководящей деятельности в УИС, установить роль руководителя учреждения УИС в управлении учреждением.

2. Выявить факторы, оказывающие влияние на деятельность руководителей учреждений УИС, осуществить их классификацию, изучить специфику воздействия различных групп факторов на управленческий труд руководителей в зависимости от условий функционирования учреждений.

3. Проанализировать систему правовой регламентации труда руководителей учреждений УИС, определить существенные ее недостатки.

4. Рассмотреть деятельность руководителей учреждений УИС в контексте выполняемых ими функций, раскрыть сущность и структуру механизма деятельности руководителя пенитенциарного учреждения.

5. Исследовать процессы разработки, принятия и организации руководителем учреждения УИС исполнения управленческих решений, выявить основные недостатки в осуществлении руководителями действий с управленческими решениями.

6. Обосновать основные принципы оценки эффективности управленческого труда руководителей учреждений УИС, определить возможные направления и резервы ее повышения.

7. Разработать рекомендации по совершенствованию правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений УИС.

В методологическую и теоретическую основу исследования положен диалектический метод познания. Среди общенаучных и частнонаучных методов познания в исследовании нашли применение методы индукции и дедукции, синтеза и анализа, системного и факторного анализа, моделирования, статистические методы, конкретно-социологические методы (наблюдение, опрос, анкетирование и др.), формально-логические методы, сравнительно-правовой метод.

Теоретическую основу исследования составляют положения науки социологии управления, теории государственного управления, криминологии, психологии, теории государства и права, конституционного, административного, уголовно-исполнительного и иных отраслей права. В работе использовались международные стандарты в сфере исполнения уголовныхнаказаний, научные труды в области менеджмента, государственного управления, управления в органах безопасности, органах внутренних дел, уголовно-исполнительной системе.

Эмпирическая основа исследования включает: а) результаты опросов и анкетирования руководителей территориальных органов управления, исправительных и воспитательных колоний, тюрем, лечебных исправительных и лечебно-профилактических учреждений, а также следственных изоляторов ФСИН России; б) официальные данные правовой статистики; в) материалы практической деятельности учреждений УИС (отчеты и планы работы, материалы личных дел руководителей учреждений УИС, решения оперативных совещаний, решения коллегий территориальных органов управления УИС и др.).

Научная новизна исследования состоит в том, что автором проведено комплексное исследование, направленное на выработку научных принципов и методических рекомендаций по оптимизации управленческой деятельности руководителей учреждений УИС. Существующие научные разработки в этом направлении затрагивали лишь отдельные частные вопросы темы диссертационного исследования. Достижение цели исследования потребовало применения новых подходов к изучению организационно-правовых основ деятельности руководителей учреждений УИС, рассмотрения аспектов организации их труда, которые еще не были объектом анализа в научных трудах, посвященных проблемам управления в УИС.

Так, в диссертации разработан и уточнен ряд научных понятий по теме исследования, предложена классификация факторов, влияющих на труд руководителя, проведена систематизация законодательства в исследуемой сфере, проанализированы содержательный, организационно-функциональный и организационно-технологический аспекты деятельности руководителя учреждения УИС, определена роль руководителя в управлении учреждением УИС. В диссертации также рассмотрены вопросы оценки эффективности управленческого труда руководителей учреждений УИС, разработаны принципы ее осуществления, предложены и обоснованы пути совершенствования деятельности указанных субъектов управления.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Понятие руководителя учреждения УИС: должностное лицо, находящееся в подчинении руководителя территориального органа управления УИС, на которое официально возложено управление коллективом учреждения УИС, и несущее ответственность за его работу на основе принципа единоначалия, призванное организовывать людей на достижение целей и задач учреждения УИС, создавая, поддерживая и развивая для этого в рамках своих полномочий необходимые стимулы и условия, а также осуществляющее специфические функции должностного лица.

2. Факторы, влияющие на деятельность руководителя учреждения УИС, следует рассматривать как совокупность явлений, детерминирующих возникновение различного рода изменений, процессов, состояний в рамках указанной деятельности, проявляющихся, главным образом, в эффективности управляющего воздействия на коллектив учреждения УИС. Классификация указанных факторов в зависимости от их содержания включает следующие основные группы факторов: 1) экономические; 2) социальные; 3) политические; 4) правовые; 5) духовные; 6) организационные; 7) прочие. Влияние каждой из перечисленных групп факторов на деятельность руководителя учреждения УИС имеет специфику в зависимости от условий, в которых реально приходится руководить учреждением (нормальные условия, условия осложнения оперативной обстановки и сложной оперативной обстановки, условия чрезвычайных ситуаций, условия проведения эксперимента).

3. Несмотря на многочисленные предложения ученых и практиков в области управления органами и учреждениями УИС создать единый комплексный нормативный правовой акт, регламентирующий порядок и процедуры осуществления основных направлений деятельности руководителей учреждений УИС, разработка такого акта нецелесообразна. В своей деятельности руководители должны руководствоваться, прежде всего, нормативными правовыми актами, регулирующими соответствующие направления деятельности учреждения УИС.

4. В целях совершенствования управленческой деятельности в масштабе всего учреждения, действий руководителя по реализации функций управления необходимо разработать комплексный документ, инструкцию, определяющую порядок осуществления общих функций управления (предложен авторский вариант правил по составлению Инструкции об основах организации управленческой деятельности в учреждениях УИС).

5. Механизм управленческой деятельности руководителя учреждения УИС представляет собой взятую в единстве совокупность управленческих элементов (средств), при помощи которых обеспечиваются реализация руководителем своих функций и решение стоящих перед ним задач, и включает в себя следующие элементы: 1) субъекты осуществления функций руководителя; 2) нормативный компонент; 3) организационная структура управления; 4) формы и технологии осуществления функций руководителя.

6. Основные принципы оценки эффективности деятельности руководителя учреждения УИС:

- признание за руководителем приоритета в создании надлежащего уровня управляемости и устойчивости деятельности учреждения, существенное влияние результатов его работы на результаты работы всего коллектива;

- необходимость разграничения эффекта управленческого труда в учреждении и ответственности руководителя по общим и конкретным функциям управления, а также по иерархическим уровням системы управления;

- необходимость учета объективных условий, в которых приходится осуществлять свои функции руководителю учреждения;

- комплексный подход к оценке деятельности руководителя, отражающий взаимосвязь результатов функционирования всего учреждения, работы руководителя и его личностно-профессиональных качеств;

- использование для оценки комплекса показателей (в отличие от интегрированного показателя), позволяющих охарактеризовать все стороны управленческого труда руководителя с позиций его эффективности;

- выбор методов и процедур проведения оценки с учетом специфики решаемой управленческой проблемы (при доминировании метода группового обсуждения).

7. Основные направления повышения эффективности деятельности руководителя учреждения УИС:

- совершенствование оценки результатов его работы;

- приведение правовой базы его деятельности в соответствие с насущными требованиями организационной и уголовно-исполнительной практики;

- совершенствование организации его деятельности (оптимизация процесса управленческого труда руководителя и механизма его деятельности), направленное на улучшение и упрочнение взаимодействия между руководителем и подчиненными;

- повышение уровня его профессиональной подготовки;

- более широкое применение в своей деятельности, а также, в работе коллектива учреждения достижений науки и положительного опыта работы других руководителей и учреждений УИС.

Разработаны научно-практические рекомендации и предложения по совершенствованию правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений УИС.

Обоснованность и достоверность результатов исследования подтверждаются использованием методологии комплексного подхода к изучению организационно-правового аспекта деятельности руководителей учреждений УИС, апробацией основных выводов в структурных подразделениях УИС, получивших положительную оценку.

В ходе конкретно-социологического исследования, проведенного автором в органах и учреждениях УИС, с помощью специально разработанной анкеты были опрошены сотрудники, занимающие руководящие должности в территориальных органах управления УИС, исправительных и воспитательных колониях, тюрьмах, лечебных исправительных и лечебно-профилактических учреждениях, следственных изоляторах: всего 331 респондент из 12 субъектов Российской Федерации (из них 130 начальников учреждений).

Достоверность результатов исследования подкреплена практическим опытом работы автора в исправительных учреждениях Вологодской области.

Теоретическая и практическая значимость исследования обусловлена объективной потребностью в теоретическом осмыслении и организационно-правовом обеспечении деятельности руководителей учреждений УИС. Полученные в ходе исследования результаты позволили сформулировать на научной основе теоретические положения, определяющие сущность управленческой деятельности. Практическая значимость исследования заключается в разработанных автором рекомендациях по совершенствованию деятельности руководителей учреждений УИС. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности пенитенциарных учреждений, а также стать основой для дальнейших исследований в области организации уголовно-исполнительной деятельности. По результатам диссертационного исследования автором подготовлена научно-практическая разработка по организации управленческой деятельности руководителя учреждения УИС.

Апробация результатов исследования и их внедрение. Научные результаты исследования были обсуждены на международной научно-практической конференции «Уголовное наказание: правовая идеология, законотворчество и пенитенциарная практика» (г. Вологда, 2003 г.), международной научно-практической конференции «Уголовное наказание в России и за рубежом: теория и практика» (г. Вологда, 2004 г.), межвузовской научно-теоретической конференции «Человек: преступление и наказание» (г. Рязань, 2004 г.) и др. Основные положения, выносимые на защиту, отражены в 7 научных публикациях по теме исследования. Отдельные материалы диссертации внедрены в учебный процесс Вологодского института права и экономики ФСИН России, научно-исследовательскую деятельность НИИ ФСИН России, а также практическую деятельность органов и учреждений ФСИН России трех субъектов РФ: Вологодская, Мурманская и Ярославская области.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура", Голодов, Павел Васильевич

Результаты исследования показали, что если в нормальных условиях функционирования учреждений УИС наибольшее влияние на деятельность руководителя оказывают экономические факторы, то при осложнении оперативной обстановки, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций -организационные (особенно при организации внешнего взаимодействия учреждения) и правовые (особенно при организации жизнедеятельности осужденных, подозреваемых и обвиняемых) факторы в комплексе с экономическими.

Кроме того, условия функционирования учреждения УИС могут в значительной мере предопределить и выбор руководителем методов управляющего воздействия на исполнителей. В сложных ситуациях (дефицит времени, недостаточная квалификация исполнителей и т.п.) руководители могут действовать с помощью правовых стимулов, установления определенного порядка действий и т.д. В нормальных ситуациях (наличие резерва времени, высокая квалификация исполнителей и т.д.) руководители могут использовать различные социально-психологические стимулы1.

Также, по нашему мнению, целесообразно выделить и включить в вышеприведенную модель изучения влияния факторов на деятельность руководителя учреждения УИС такое условие, как функционирование учреждения в условиях проведения эксперимента2. В данных условиях даже самые обычные факторы могут проявить себя совершенно неожиданно. Важно, чтобы

1 См.: Махинин В.И. Указ. соч. С. 16.

2 Согласно п. 1.2. Инструкции по проведению экспериментов в УИС Минюста России, утвержденной приказом Минюста России № 221-2001 г. «О проведении эксперимента в уголовно-исполнительной системе Министерства юстиции Российской Федерации» эксперимент представляет собой поставленный опыт, позволяющий на практике оценить оптимальные формы и методы работы учреждений, органов, научных и учебных заведений, а также других организаций, входящих в УИС. эксперимент был научно проработан и не позволял негативным факторам нарушить нормальный ход работы руководителя. Осуществление экспериментальных работ требует знания вопросов теории и методологии социального эксперимента, организации и методики его проведения.

В качестве экспериментальной базы обычно выбираются наиболее типичные, лишенные каких-либо преимуществ подразделения УИС, личный состав которых способен реализовать программу эксперимента. Главное требование к эксперименту состоит в том, чтобы «искусственное воздействие на социальный объект не нарушало его нормального функционирования и развития, не оказывало отрицательного воздействия на положение и судьбы людей и коллектива»1. Необходимым условием проведения эксперимента является также наличие «реальной практической возможности распространения положительных результатов эксперимента в необходимых масштабах»2.

Таким образом, следует еще раз подчеркнуть, что различные по своему содержанию факторы в совокупности оказывают существенное влияние на эффективность деятельности руководителя учреждения УИС. Поэтому оперативное их выявление, а также знание особенностей их проявления в различных условиях способны оказывать благоприятное воздействие на результаты управленческой деятельности, позволяют предвидеть возможные сбои в процессе управления, а следовательно, и влиять на результаты работы руководителя. При этом следует учитывать, что набор конкретных факторов зависит от вида учреждения, режима, условий функционирования, территории, то есть факторы, оказывающие влияние на всех руководителей учреждений УИС, обусловливают деятельность и руководителей конкретных учреждений, но некоторые специфические факторы, влияющие на деятельность руководителей отдельных учреждений, могут не проявляться в деятельности руководителей других учреждений УИС. Например, проблемы с комплектованием учреждения квалифицированными кадрами возникают чаще в деятель

1 Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (Опыт системного исследования). М., 1968. С. 286.

2 Соловьев Ю.Д. Правовые и организационные основы постановки эксперимента в практике ИТУ: Дис. . канд. юрид. наук. М., 1980. С. 189. ности руководителей учреждений, расположенных в отдаленных местностях, нежели учреждений, расположенных вблизи крупных населенных пунктов.

В составе исправительных учреждений сегодня существуют организационно-аналитические подразделения, призванные изучать факторы, которые влияют на оперативную обстановку и ее изменение, а также анализировать, как и в какой степени эти факторы будут влиять на принятие управленческих решений руководством учреждения. Они осуществляют сбор, анализ, формирование и накопление информационно-аналитического материала о состоянии деятельности учреждения по основным направлениям. Руководителю необходимо полнее задействовать возможности указанных подразделений с целью выявления имеющихся позитивных факторов, резервов их эффективного использования, а также негативных факторов, требующих незамедлительного принятия решения.

Итак, в ходе выявления и анализа факторов, оказывающих свое влияние на деятельность руководителя учреждения УИС, нами были получены следующие результаты:

1. Существование уже ставших привычными для руководителей и появление качественно новых факторов, которые несут с собой реформы в сфере уголовно-исполнительных отношений, до предела обостряют проблемы управления учреждениями УИС. Умение руководителя своевременно выявлять негативные факторы, предвидеть последствия их воздействия на собственную служебную деятельность, адекватно реагировать на их появление и противостоять их деструктивному влиянию требует от него наличия особой интуиции. Формирование последней во многом зависит от качества его профессиональной подготовки, от опыта руководящей работы.

2. Факторы, влияющие на управленческую деятельность руководителя учреждения УИС, представляют собой совокупность явлений, детерминирующих возникновение различного рода изменений, процессов, состояний в рамках указанной деятельности.

3. Классификация указанных факторов в зависимости от их содержания включает следующие основные группы факторов: 1) экономические; 2) социальные; 3) политические; 4) правовые; 5) духовные; 6) организационные; 7) прочие. Перечисленные группы факторов способны оказывать влияние друг на друга в направлении усиления или ослабления их комплексного воздействия на деятельность руководителя учреждения УИС.

4. Влияние каждой из перечисленных групп факторов на деятельность руководителя учреждения УИС имеет специфику в зависимости от условий, в которых реально приходится руководить учреждением (нормальные условия, условия осложнения оперативной обстановки, условия чрезвычайных ситуаций, условия проведения эксперимента). Если в нормальных условиях функционирования учреждений УИС наибольшее влияние на деятельность руководителя оказывают экономические факторы, то при осложнении оперативной обстановки, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций -организационные (особенно при организации внешнего взаимодействия учреждения) и правовые (особенно при организации жизнедеятельности осужденных, подозреваемых и обвиняемых) факторы в комплексе с экономическими.

5. С практической точки зрения важно рассматривать указанные факторы с учетом характера (направления) их воздействия на деятельность руководителя, а именно, необходимо выделять негативные факторы и факторы, знание и учет которых способствуют повышению результативности деятельности руководителя учреждения (позитивные факторы).

§ 3. Правовая регламентация управленческой деятельности руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы

Правовая регламентация управленческого труда состоит в разработке и применении специальных актов, закрепляющих соответствующие правила, требования, рекомендации, с помощью которых устанавливаются наиболее рациональные, удобные и эффективные условия труда, порядок выполнения работы, обеспечиваются необходимая четкость и согласованность деятельности сотрудников1. Право юридически оформляет поведение участников управленческих отношений, фиксирует их полномочия, придает упорядоченность управленческой деятельности. При этом важно «правильное определение оптимальной степени правового регулирования, так как и недостаточная, и чрезмерная правовая регламентация влекут отрицательные последствия»2.

Одной из целей правовой регламентации управленческого труда является повышение эффективности управления. Только на ее основе может быть обеспечено сочетание стабильности и динамичности в управленческой деятельности руководителя учреждения УИС.

В настоящем параграфе дается характеристика правовой регламентации управленческого труда руководителя учреждения УИС, обосновывается необходимость комплексности и системности ее осуществления, рассматриваются важнейшие направления правовой регламентации труда руководителя.

Значение, роль и возможности права в государственном управлении достаточно широко освещаются в литературе. Однако вопрос правовой регламентации деятельности руководителей учреждений УИС до сих пор остается недостаточно исследованным. Изучению подвергались лишь некоторые элементы их правового статуса3 и правовые нормы, регламентирую

1 См.: Сергиенко JI.A. Правовая регламентация управленческого труда. М., 1984. С. 4.

2 Аксенов А.А. Указ. соч. С. 165-166.

3 См., напр.: Анисимков В.М. Правовой статус начальника НТК // Управленческая деятельность руководителей органов, исполняющих наказания. Труды Академии. М.: Академия МВД СССР, 1989. С. 109-115. щие реализацию отдельных функциональных обязанностей преимущественно руководителей исправительных колоний1.

При своем должностном положении руководитель учреждения УИС оказывает значительное влияние на отношения, складывающиеся при исполнении наказаний. Поскольку управленческий труд вообще и труд руководителей в частности по своему содержанию являются достаточно сложными и многоаспектными, здесь находит применение значительное число самых разнообразных правовых актов.

Систему нормативно-правовых основ деятельности руководителя учреждения УИС составляют Конституция РФ , общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ, законы РФ, конституции, уставы и законы субъектов РФ, акты Президента РФ и Правительства РФ, а также ведомственные и локальные нормативные правовые акты. Множественность и разноуровневость правовых источников, регламентирующих деятельность руководителей учреждений УИС, их различие по объему действия норм, составляющих их содержание, по отраслевой принадлежности значительно затрудняют исследование правового положения указанной категории должностных лиц.

Изучив существующие в юридической литературе точки зрения различных авторов по вопросам правовой регламентации деятельности органов управления и управленческих работников, можно констатировать, что все нормы, составляющие правовую основу их деятельности, можно подразделить на несколько групп. Так, например, Ю.В. Степаненко, исследуя нормативную основу деятельности органов внутренних дел на транспорте и их должностных лиц, выделяет три группы норм (нормативных актов) . В первую группу входят статусные, компентенционные нормы, закрепляющие правовое положение, задачи, функции, полномочия и предметы ведения органов

1 См., напр.: Соколов Н.И., Севрюгин А.С., ПавлухинА.Н. Указ. соч. С. 7-25.

2 Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // Российская газета. 1993.25 декабря.

3 См.: Степаненко Ю.В. Органы внутренних дел на транспорте: вопросы теории и практики: Монография. М., 2004. С. 171-172. и должностных лиц. Вторую группу составляют нормы, устанавливающие меры защиты регулируемых отношений, субъективных прав и свобод граждан от нарушений, а также определяющие границы вмешательства органов и должностных лиц в общественные отношения. Третья группа норм охватывает правовые предписания, устанавливающие процедуры деятельности органов и должностных лиц.

По мнению JI.A. Сергиенко, наиболее целесообразным с точки зрения комплексности описания предмета и наиболее привычным для практики является создание трех основных групп регламентационных актов. Первую группу составляют акты, определяющие содержание работы служащих и характеризующие их правовой статус (права, обязанности, ответственность), а также фиксирующих служебные связи сотрудника применительно к закрепленным за ним функциям и устанавливающие квалификационные и организационные требования к лицу, занимающему данную должность. Вторую группу составляют акты, регламентирующие время выполнения работы, и третью - акты, регулирующие порядок и процедуры осуществления основных видов деятельности1.

Наиболее логичной и обоснованной, по нашему мнению, является точка зрения авторов, предусматривающая создание двух основных групп регламентационных актов. Первую группу составляют административно-правовые акты, определяющие содержание деятельности, правовой статус и служебные связи тех или иных организационных звеньев (должностных лиц), вторую -акты, регламентирующие порядок осуществления основных видов деятельности, их процедуры2. Все эти акты позволяют достаточно четко определить место и роль руководителя в системе управления учреждением УИС. Они закрепляют как статические основы деятельности руководителя учреждения, так и показатели, характеризующие процесс его работы, то есть регламентируют труд в динамическом аспекте. Указанные направления правовой регла

1 См.: Сергиенко JI.A. Указ. соч. С. 16-17.

2 См., напр.: Махинин В.И. Указ. соч. С. 128. ментации управленческого труда руководителя неразрывно связаны между собой и образуют необходимую правовую основу его деятельности.

Переходя к характеристике первой из перечисленных группе норм, необходимо отметить, что эффективность деятельности руководителя учреждения УИС во многом зависит от степени правовой урегулированное™ его статуса, который представляет собой юридическое закрепление положения данной категории государственных служащих в системе государственной службы. С развитием и систематизацией законодательства по вопросам государственной службы статус руководителя учреждения УИС получает все большее юридическое оформление.

Определение правового статуса руководителя учреждения УИС тесно связано с его компетенцией, представляющей собой совокупность прав и обязанностей, предоставленных ему законодательными или иными нормативными правовыми актами1. Компетенция руководителя устанавливается от имени государства, зависит и производна от правового положения самого учреждения2. В отличие от компетенции правовой статус является более сложной правовой конструкцией, отражающей назначение субъекта в системе отношений и определяющей его место среди других субъектов.

Исходя из анализа научной литературы, можно заключить, что к составным элементам правового статуса чаще всего относят: права, обязанности и ответственность руководителя. Однако встречаются и другие точки зрения относительно элементов, составляющих правовой статус. Так, по мнению И.И. Лизиковой, в структуре правового статуса работниковправоохранительных органов необходимо выделять правосубъектность, государственно-властные полномочия, юридическую ответственность и гарантии3.

Правосубъектность, по мнению И.В. Куртяка, характеризуется «наличием определенных юридически значимых характеристик, обладание кото

1 Также встречаются мнения, что в компетенцию включаются задачи, функции, ответственность и др. См., напр.: Атаманчук Г.В. Государственное управление: проблемы методологии правового исследования. М., 1975. С. 121; Бачило ИЛ. Функции органов управления. М., 1976. С. 52-53.

2 См.: Анисимков В.М. Указ. соч. С. 109-115.

3 См.: Лизикова И.И. Указ. соч. С. 16. рыми позволяет конкретному физическому лицу быть включенным в состав коллегиального органа, занять соответствующую должность в органе государственного управления, быть избранным на должность»1.

Наделение руководителя властными полномочиями необходимо для обеспечения реальной возможности выполнения возложенных на него задач.

Составной частью правового статуса руководителя учреждения УИС является ответственность. Руководители учреждений УИС несут персональную ответственность за исполнение своих обязанностей, закрепленных в их правовом статусе. Персональная ответственность выражается в обязанности конкретного руководителя отвечать за свои юридически значимые действия перед компетентным органом (должностным лицом).

Применительно к руководителю учреждения УИС выделяют юридическую ответственность (уголовную, дисциплинарную и материальную) и неюридическую (моральную) . Помимо этого, в составе юридической ответственности руководителя следует выделять административную, а также гражданско-правовую ответственность3.

Юридическая ответственность является неотъемлемым элементом правового статуса сотрудников УИС и отличается повышенным характером, поскольку, как верно отмечает И.И. Лизикова, в силу своего особого правового и социального статуса сотрудник, «нарушая норму дозволенного, подрывает доверие между гражданами и не только органом, который представляет, но и государством в целом»4. Сотрудникам УИС свойственно наличие и так называемой позитивной ответственности, с помощью которой обеспечивается главенство публичных интересов и подчинение им всех

1 Куртяк И.В. Указ. соч. С. 34.

2 См.: Анисимков В.М. Указ. соч. С. 109-115.

3 Гражданско-правовая ответственность руководителя учреждения УИС может наступить, например, на основании п. 3 ст. 1081 ч. 2 ГК РФ, согласно которой «Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование в случае возмещения ими вреда, причиненного должностным лицом органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры или суда (п. 1 ст. 1070), имеют право регресса к этому лицу, если его вина установлена приговором суда, вступившим в законную силу». Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 02.02.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 5. Ст. 410.

4 Лизикова И.И. Указ. соч. С. 20. иных, возникающих в сфере реализации полномочий учреждений УИС. Действительно, как полагает Д.С. Измайлов, система ограничений, накладываемых на государственных служащих, является «гарантией их деятельности в направлении реализации публичного интереса и пресечения возможных отклонений в сторону личных и любого рода корпоративных интересов»1.

В наиболее важных сферах общественной жизни, где принимаемые решения несут большую социальную нагрузку, общество пытается ограничить негативные проявления возможных правомерных злоупотреблений, что достигается, прежде всего, принятием отдельными категориями должностных лиц точно установленных моральных обязанностей в дополнение к правовым запретам2. Такого рода моральные обязанности имеют место и в деятельности руководителя учреждения УИС, реализация которых обеспечивается принятием присяги.

Что же касается системы гарантий правового статуса, то она, как полагает И.В. Куртяк, представляет собой «совокупность общих условий и специальных средств, обеспечивающих его практическую реализацию»3.

Д.Н. Бахрах считает целесообразным сгруппировать элементы правового статуса, объединив их в блоки (целевой, структурно-организационный, компетенционный)4.

По мнению А.Ю. Якимова, структура правового статуса должности представляет собой объединение элементов данного статуса в следующие основные составные части: целевой блок элементов, компетенция, организационный блок элементов (порядок установления и замещения должности, порядок прохождения службы и прекращения государственно-служебных отношений), ответственность5. Однако, мы считаем, что состав включаемых в него элементов (блоков) должен быть ограничен правами, обязанностями и

1 Измайлов Д.С. Режимы государственной службы в Российской Федерации и их роль в реализации правоохранительной функции: Монография. Рязань, 2003 .С. 131.

2 См.: Малиновский А.А. Злоупотребление правом. М., 2002. С. 52.

3 Куртяк ИВ. Указ. соч. С. 119.

4 См.: Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник. М., 1993. С. 25.

5 См.: Якимов А.Ю. Статус субъекта административной юрисдикции и проблемы его реализации: Монография. М., 1999. С. 21. ответственностью руководителя. Полагаем, что выделяемый А.Ю. Якимовым организационный блок элементов правового статуса регламентирует условия и порядок его приобретения, а не сам статус руководителя; целевой же блок элементов правового статуса целиком раскрывается через права, обязанности и ответственность руководителя.

Кроме того, существует мнение, что правовой статус должностного лица зависит от условий, в которых протекает его служба (общественно-политическая или государственно-правовая ситуация)1. Например, введение режима чрезвычайного положения либо введение установленных специальными законами других административно-правовых режимов. В этих случаях содержание правового статуса должностного лица может изменяться. Оно получает дополнительные полномочия, то есть права или специальные обязанности. Однако представляется, что в зависимости от наличия тех или иных юридических фактов изменяется правовое положение конкретно взятого должностного лица, в то время как правовой статус руководителя учреждения УИС постоянен до той поры, пока не меняются соответствующие правовые нормы. Разумеется, следует учитывать, что при наличии определенных юридических фактов лицо может стать носителем различных правовых статусов.

Рассмотрим теперь состояние нормативной основы правового статуса руководителя пенитенциарного учреждения и попытаемся определить возможные пути ее совершенствования.

Среди законодательных и подзаконных актов, которые содержат нормы, регламентирующие правовой статус руководителей учреждений УИС, можно назвать УИК РФ, УПК РФ2, КоАП РФ, Трудовой кодекс РФ3, Федеральный закон 1995 г. «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в

1 См.: Куртяк И.В. Указ. соч. С. 42.

2 Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ (ред. от 03.03.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. №52. Ст. 4921.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3. совершении преступлений»1, закон РФ 1993 г. «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»2, приказ Минюста России № 76-2005 г. «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы», приказ Минюста России № 20-1999 г. «Об утверждении Положения о следственном изоляторе уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации», положения об учреждениях, уставы ГУП и др.3

Изучение указанных документов позволяет заключить, что права, обязанности и ответственность руководителей регламентированы достаточно подробно. Известно, что отсутствие правового регулирования управленческой компетенции отрицательно сказывается на деятельности руководителей, создает элемент неопределенности в работе, почву для субъективизма. Однако правовыми нормами нельзя предусмотреть всего разнообразия обстановки и условий деятельности по руководству каждым конкретным учреждением УИС. Поэтому нужны соответствующие легальные средства гибкого реагирования на постоянно возникающие конкретные ситуации и проблемы. Такое реагирование призвано обеспечитьадминистративное усмотрение, представляющее собой «мотивированный выбор для принятия правомерных решений и совершения действий управомоченным субъектом в рамках его компетенции для выполнения управленческих и иных задач»4.

1 О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № ЮЗ-ФЗ (ред. от 15.04.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 29. Ст. 2759.

2 Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (ред. от 22.08.2004) // Ведомости СНД и ВС Российской Федерации. 1193. № 33. Ст. 1316.

3 По мнению В.М. Манохина, нормы трудового права регулируют те отношения, которые не затрагивают самой служебной деятельности, а складываются в связи со служебной деятельностью. Трудовое законодательство регулирует те отношения, которые обеспечивают выполнение должностных полномочий, оставляя содержание этих полномочий для регулирования нормами административного права. См.: Манохин В.М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации // Государство и право. 1997. № 9. С. 9.

4 Тихомиров Ю.А. Административное усмотрение и право // Журнал российского права. 2000. № 4. С. 70-79.

Непосредственными носителями административного усмотрения в деятельности учреждений УИС являются их руководители как единоначальники, обладающие соответствующими властными полномочиями. Административное усмотрение позволяет руководителю принимать решения сообразно складывающейся управленческой ситуации, не выходя за рамки своей компетенции1. Однако, создавая необходимые условия для успешной деятельности по управлению учреждением, административное усмотрение может привести к таким негативным явлениям, как субъективизм при принятии решений, различные формы злоупотребления правом, то есть «такие формы осуществления права в противоречии с его назначением, посредством которых л субъект причиняет вред другим участникам общественных отношений» .

В современных условиях легальный объем административного усмотрения изменяется и ввиду расширяющегося применения одобренных международных правовых актов в сфере исполнения уголовных наказаний, которые служат основанием и своеобразным нормативным ориентиром в деятельности учреждений УИС и их руководителей3. Здесь также возможны различные негативные моменты, связанные, например, с недостаточным учетом российских особенностей уголовно-исполнительной практики, социальных и экономических возможностей российского государства при реализации • международных актов.

Назначение на должность руководителя учреждения УИС производится приказом начальника территориального органа УИС с заключением контракта. Непосредственным начальником для руководителя учреждения УИС является начальник территориального органа УИС.

Контракт, заключаемый (перезаключаемый) с руководителем учреждения УИС, устанавливает его индивидуальный правовой статус и имеет

1 Заложенную в законе возможность административного усмотрения следует отличать от существующих пробелов в законодательстве, когда неполно или неточно определены полномочия, функции и ответственность органов и должностных лиц.

2 Малиновский А.А. Указ. соч. С. 39.

3 См.: Тихомиров Ю.А. Административное усмотрение и право // Журнал российского права. 2000. № 4. С. 70-79. административно-правовую природу1. Он определяет условия прохождения службы в конкретном подразделении, а также условия, при которых контракт может быть продлен или досрочно расторгнут. Однако в контракте сложно учесть все особенности службы в различных учреждениях УИС. При заключении контрактов следует обращать внимание на индивидуальность каждого контракта, что достигается уточнением прав и обязанностей сторон посредством заполнения раздела «Дополнительные условия контракта». Однако на практике, как показало проведенное нами исследование, нередки случаи нарушения установленной процедуры заключения контракта с руководителями учреждений УИС, поскольку атрибуты контракта применительно к условиям конкретного учреждения зачастую не уточняются.

К тому же, в УИС одно и то же физическое лицо в должности начальника исправительного учреждения зачастую одновременно возглавляет два разных юридических лица - само учреждение и ГУП этого учреждения. Это не только противоречит действующему законодательству, но и требует заключения отдельного контракта с руководителем ГУП.

Ознакомление с актами, регламентирующими правовой статус руководителей учреждений УИС, обнаруживает, что зачастую они не совершенны по содержанию и по форме, их качество нередко требует серьезного улучшения. Лишь 18,5 % от общего числа опрошенных нами руководителей полагают, что правовой статус руководителя учреждения УИС регламентирован достаточно полно и четко для нормальной работы; 33,1 % респондентов считают, что полномочия руководителя должны быть существенно расширены; 20,8 % - что необходимо более четкое разграничение полномочий между руководителем учреждения и его заместителями2.

Для определения правового статуса руководителя учреждения УИС большое значение имеет разработка должностной инструкции. На практике в большинстве случаев указанный документ состоит из следующих разделов:

1 См.: Климкин Н.С. Контракт о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: административно-правовой аспект: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Саратов, 2002. С. 5.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в целях комплексного анализа организационно-правовых основ управленческой деятельности руководителей учреждений УИС, научного обоснования теоретических положений, практических рекомендаций и предложений по ее совершенствованию нами была раскрыта сущность и содержание руководящей деятельности в УИС, установлена роль руководителя учреждения УИС в управлении учреждением, выявлены и изучены факторы, обусловливающие деятельность указанных должностных лиц, проанализирована система правовой регламентации их труда, рассмотрена деятельность руководителей учреждений УИС в контексте выполняемых ими функций, исследованы процессы разработки, принятия и организации исполнения управленческих решений, обоснованы основные принципы оценки эффективности управленческого труда руководителей учреждений УИС, разработаны рекомендации и предложения по совершенствованию правового регулирования и организации их деятельности.

Анализ сущности и содержания руководящей деятельности в УИС, а также роли руководителя в обеспечении эффективной работы учреждения УИС показал, что основное предназначение руководителя состоит в организации совместной деятельности людей, осуществляемой посредством личного воздействия на своих подчиненных, объединении отдельных звеньев системы управления в единое целое для наиболее эффективного достижения общих целей функционирования организации. Опираясь на данное положение, автору удалось выделить основные признаки, отличающие руководителя от других должностных лиц, являющихся субъектами управленческой деятельности, и на их основе сформулировать понятие руководителя учреждения УИС: должностное лицо, находящееся в подчинении руководителя территориального органа управления УИС, на которое официально возложено управление коллективом учреждения УИС, и несущее ответственность за его работу на основе принципа единоначалия, призванное организовывать людей на достижение целей и задач учреждения УИС, создавая, поддерживая и развивая для этого в рамках своих полномочий необходимые стимулы и условия, а также осуществляющее специфические функции должностного лица (представителя власти).

Специфика предметной и управленческой деятельности учреждений УИС различных видов, а также условия функционирования учреждений (нормальные условия, условия осложнения оперативной обстановки, условия чрезвычайных ситуаций, условия проведения эксперимента) накладывают существенный отпечаток на деятельность возглавляющих их руководителей.

Выявление специфических условий труда руководителя учреждения УИС в современных условиях и анализ факторов, оказывающих воздействие на управленческий труд, позволили автору уточнить понятие фактора, влияющего на деятельность руководителя учреждения УИС, а также провести классификацию указанных факторов. Исходя из проведенного диссертантом анализа понятий «фактор», «причина» и «условие» было установлено, что под факторами, влияющими на управленческую деятельность руководителя учреждения УИС, следует понимать совокупность явлений, детерминирующих возникновение различного рода изменений, процессов, состояний в рамках указанной деятельности.

На основе анализа существующих в научной и специальной литературе подходов диссертантом была предложена и теоретически обоснована классификация факторов, влияющих на управленческую деятельность руководителя учреждения УИС. Весь комплекс рассматриваемых факторов включает в себя следующие основные группы факторов: 1) экономические; 2) социальные; 3) политические; 4) правовые; 5) духовные; 6) организационные; 7) прочие. Перечисленные группы факторов способны оказывать влияние друг на друга в направлении усиления или ослабления их комплексного воздействия на деятельность руководителя учреждения УИС. Результаты исследования показали, что если в нормальных условиях функционирования учреждений УИС наибольшее влияние на деятельность руководителя оказывают экономические факторы, то при осложнении оперативной обстановки, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций - организационные (особенно при организации внешнего взаимодействия учреждения) и правовые (особенно при организации жизнедеятельности осужденных, подозреваемых и обвиняемых) факторы в комплексе с экономическими.

Исследование состояния нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность руководителей учреждений УИС, позволяет говорить о наличии многочисленных правовых пробелов и коллизий в данной области, о фрагментарности и нечеткости правовой регламентации ряда основных направлений их деятельности. Повышению эффективности правового регулирования деятельности руководителя учреждения УИС будет способствовать уточнение действующих, а в отдельных случаях и разработка новых нормативных правовых актов, отражающих современные потребности организационной и уголовно-исполнительной практики.

Проанализировав существующие в юридической литературе точки зрения авторов по вопросам правовой регламентации деятельности органов управления и управленческих работников, диссертантом был сделан вывод, что наиболее логичным и обоснованным является выделение двух основных групп регламентационных актов. Первую группу составляют правовые акты, определяющие содержание деятельности, правовой статус и служебные связи руководителей учреждений УИС, вторую - акты, регламентирующие порядок и процедуры осуществления основных видов их деятельности. Все эти акты позволяют достаточно четко определить место и роль руководителя в системе управления учреждением УИС. Указанные направления правовой регламентации управленческого труда руководителя неразрывно связаны между собой и образуют необходимую правовую основу его деятельности.

Изучение первого из указанных направлений выявило отсутствие единого подхода к установлению полномочий руководителей учреждений УИС. Не определено, каким правовым актом должны закрепляться права и обязанности указанных должностных лиц, а также их ответственность. Автор пришел к выводу, что таким документом должна быть должностнаяинструкция руководителя, поскольку такой подход реализует принцип системности в правовой регламентации управленческого труда в масштабах всего учреждения.

Учитывая многообразие функций руководителя учреждения УИС, их производность от функций самого учреждения, диссертант обосновывает положение, что создание единого комплексного нормативного правового акта, регламентирующего порядок и процедуры осуществления основных направлений деятельности руководителя учреждения УИС, нецелесообразно. В своей деятельности руководители должны руководствоваться, прежде всего, нормативными правовыми актами, регулирующими соответствующие направления деятельности учреждения УИС. В масштабе всей УИС рациональна правовая регламентация только отдельных вопросов концептуального характера для обеспечения единообразия структуры разрабатываемых инструкций, а также наиболее важных вопросов, касающихся управления в условиях возникновения чрезвычайных ситуаций, обеспечения законности в деятельности учреждений УИС.

В целях совершенствования управленческой деятельности, действий руководителя по реализации функций управления целесообразно, по мнению автора, разработать комплексный документ, инструкцию, определяющую порядок осуществления общих функций управления. Так, автором предлагается переработать существующие во многих учреждениях УИС инструкции по организации управленческой деятельности с учетом специфики и возможностей каждого конкретного учреждения. Учитывая сложность управленческих отношений и разнообразие возможных управленческих ситуаций, указанный документ по своему значению должен иметь рекомендательный характер и предоставлять руководителям необходимуюсвободу действий для решения конкретных задач, исходя из сложившейся обстановки и общих требований права. В нем, по мнению автора, должны найти свое отражение следующие основные положения: 1) понятие, сущность, принципы, цели, задачи и субъекты управленческой деятельности в учреждении; 2) организационная структура системы управления учреждения (в обычных условиях и в условиях чрезвычайных ситуаций); 3) порядок реализации общих функций управления: организация информационного, правового и иных видов обеспечения процессов управления, организация учета и отчетности, делопроизводства, аналитической работы, прогнозирование, организация планирования, внутреннего и внешнего взаимодействия, контроля; 4) вопросы подготовки, принятия и организации исполнения управленческих решений: принципы, стадии, процедуры, способы и методы; 5) вопросы оценки эффективности деятельности учреждения в целом, его служб, подразделений и отдельных сотрудников (руководителей и исполнителей): критерии, показатели, методы и процедуры, использование результатов оценки; 6) основные направления совершенствования деятельности руководителя учреждения, руководителей служб и подразделений учреждения, иного управленческого персонала.

Ознакомление с актами, регламентирующими правовой статус и порядок осуществления основных направлений деятельности руководителей учреждений УИС, обнаружило, что зачастую они не совершенны по содержанию и по форме, их качество нередко требует серьезного улучшения. Диссертантом были выявлены многочисленные недостатки и правовыепробелы при изучении должностных инструкций руководителей учреждений УИС, нормативных правовых актов, регламентирующих порядок организации и ведения делопроизводства, организации планирования, внешнего взаимодействия с органами внутренних дел, судами, общественными организациями, внутреннего взаимодействия в учреждениях УИС, вопросы поощрения и применения дисциплинарных мер в отношении осужденных, вопросы оценки результатов труда подчиненных, организацию уголовно-процессуальной деятельности и деятельности руководителя учреждения в качестве субъекта административной юрисдикции, руководство производственным сектором учреждения и др.

Функциональный анализ деятельности руководителя учреждения УИС позволил выявить структуру указанной деятельности, определить основные направления ее совершенствования. Учитывая, что провести классификацию функций руководителя учреждения УИС только по какому-либо одному существенному признаку не представляется возможным, диссертантом предложена классификация функций руководителя с позиций информационного подхода, определена специфика реализации функций руководителя в зависимости от условий функционирования учреждений УИС, рассмотрены отдельные направления деятельности руководителя учреждения УИС в контексте реализуемых им в своей работе организационных механизмов.

Кроме того, диссертантом рассмотрен механизм деятельности руководителя учреждения УИС, раскрыта его сущность и структура, проанализированы основные элементы указанного механизма, определены направления его совершенствования. Механизм деятельности руководителя учреждения УИС предлагается определить как взятую в единстве совокупность управленческих элементов (средств), при помощи которых обеспечиваются реализация руководителем своих функций и решение стоящих перед ним задач. К элементам рассматриваемого механизма относятся: 1) субъекты осуществления функций руководителя; 2) нормативный (регламентационный) компонент; 3) организационная структура управления; 4) формы и технологии осуществления функций руководителя.

Необходимость изучения механизма деятельности руководителя учреждения УИС обусловлена тем, что руководитель должен четко представлять все основные особенности и элементы механизма реализации своих функций. Предложенная диссертантом структура механизма деятельности руководителя учреждения УИС позволяет определить основные направления совершенствования его деятельности: повышение профессионального уровня субъектов реализации функций руководителя, формирование профессионального ядра кадров; совершенствование нормативной основы реализации функций руководителя; оптимизация организационных структур управления; совершенствование форм и технологий реализации функций руководителя.

Исследование организационно-технологической стороны управленческой деятельности руководителей учреждений УИС позволило проанализировать этапы процесса подготовки, принятия и организации исполнения управленческих решений, определить существенные их моменты, рассмотреть наиболее характерные для руководителей учреждений УИС способы и методы подготовки и принятия управленческих решений, выявить распространенные недостатки в правовом регулировании действий руководителей с управленческими решениями, а также предложить конкретные меры по совершенствованию организационно-технологической стороны деятельности руководителей учреждений УИС.

В настоящее время далеко не все технологические этапы управленческого труда руководителя учреждения УИС получили правовую регламентацию. Нормативное закрепление действий, связанных с управленческими решениями, создает необходимые условия для обеспечения эффективности и законности принимаемых решений. В то же время жесткое регламентирование работы по подготовке сложных управленческих решений нецелесообразно.

Учитывая особую роль руководителя в системе управления учреждением УИС, можно утверждать, что от того насколько эффективна его деятельность, настолько будет успешной и деятельность всего учреждения. Выявление эффекта управленческого труда относится к числу наиболее сложных управленческих проблем. Анализ изученных нами научных подходов позволил выделить ряд основных трудностей оценки деятельности руководителей учреждений УИС, основной из которых является тот факт, что работа руководителя не имеет четкого завершения.

Каждый из рассмотренных нами подходов к оценке эффективности деятельности руководителей учреждений УИС имеет свои преимущества и недостатки. Поэтому мы считаем необходимым использовать комплексную оценку, дающую возможность оценить и сложность труда, и результаты труда, и личные качества руководителя. При этом необходимо исходить из положения о том, что руководитель отвечает за работу подчиненного коллектива, эффективность его труда в значительной степени характеризуется устойчивостью и эффективностью функционирования возглавляемого им подразделения, отсутствием различных кризисных явлений и чрезвычайных ситуаций в работе учреждения. Деятельность учреждения должна быть достаточно устойчивой, но в то же время должна иметь определенную гибкость, способность к необходимым изменениям.

Оценка эффективности управленческого труда только лишь по результатам деятельности учреждения УИС представляется нам односторонней и недостаточно полно характеризующей наиболее важные аспекты деятельности руководителя. Такая оценка должна быть дополнена изучением уровня профессионально-личностных качеств руководителя, а также других факторов его профессиональной деятельности (условия деятельности и др.).

Результаты проведенного нами теоретического и эмпирического исследования позволили сформулировать принципы, на которых должно основываться определение эффективности деятельности руководителя учреждения.

По результатам исследования были также выявлены основные препятствия на пути совершенствования деятельности руководителей учреждений УИС, а также предложен комплекс мер по повышению эффективности их труда на основе использования основных законов организации, правил и постулатов эффективной деятельности.

Основными путями повышения эффективности деятельности руководителя учреждения УИС являются совершенствование оценки результатов его работы; приведение правовой базы его деятельности в соответствие с насущными требованиями организационной и уголовно-исполнительной практики; совершенствование организации его деятельности (оптимизация процесса управленческого труда руководителя и механизма его деятельности); повышение уровня профессиональной подготовки; более широкое применение достижений науки и положительного опыта работы других руководителей и учреждений УИС.

В заключение отметим, что в диссертации не ставилась цель полностью исчерпать тему правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений УИС. Ее цель - сформировать комплексное (системное) представление о деятельности руководителей учреждений УИС, выявить и раскрыть узловые проблемы ее организации, выработать рекомендации и предложения по ее совершенствованию, наметить пути для дальнейшего исследования указанной проблематики.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Голодов, Павел Васильевич, 2006 год

1. Нормативные акты и официальные документы

2. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // Российская газета. 1993.25 декабря.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 15.04.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 1.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №1. Ст. 3.

5. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ (ред. от 03.03.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 52. Ст. 4921.

6. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (ред. 03.04.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. №2. Ст. 198.

7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 05.01.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. №25. Ст. 2954.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 02.02.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 5. Ст. 410.

9. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 11.11.2003) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.

10. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ (ред. от 08.12.2003) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 48. Ст. 4746.

11. Об оперативно-розыскной деятельности: Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ (ред. от 02.12.2005) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 33. Ст. 3349.

12. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № ЮЗ-ФЗ (ред. от 15.04.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. №29. Ст. 2759.

13. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (ред. от 22.08.2004) // Ведомости СНД и ВС Российской Федерации. 1993. № 33. Ст. 1316.

14. Послание Президента России Владимира Путина Федеральному Собранию Российской Федерации: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 25 апреля 2005 г. // Российская газета. 2005. 26 апреля.

15. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 3 ноября 2005 г. № 205 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений».

16. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации № 640, Минюста Российской Федерации № 190 от 17 октября 2005 г. «О порядке организации медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенным под стражу».

17. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 14 октября 2005 г. № 189 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы».

18. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 5 августа 2005 г. № 127 «Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним».

19. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 23 июня 2005 г. № 95 «Об утверждении Инструкции о надзоре за осужденными, содержащимися в воспитательных колониях федеральной службы исполнения наказаний».

20. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы».

21. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 4 апреля 2005 г. № 29 «Об утверждении Инструкции по планированию и подготовке сил и средств уголовно-исполнительной системы к действиям при чрезвычайных обстоятельствах».

22. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 15 мая 2003 г. № 115 «Об организации инспектирования учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации».

23. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 29 июля 2002 г. № 210 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка воспитательных колоний уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации».

24. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 28 июня 2002 г. № 182 «Об утверждении перечня должностных лиц Министерства юстиции Российской Федерации, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях».

25. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 20 июля 2001 года № 221 «О проведении эксперимента в уголовно-исполнительной системе Министерства юстиции Российской Федерации».

26. Приказ Министерства юстиции от 07 марта 2000 г. № 83 «Об утверждении Инструкции о надзоре за осужденными, содержащимися в исправительных колониях».

27. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 25 января 1999 г. № 20 «Об утверждении Положения о следственном изоляторе уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации».

28. Приказ ФСИН России от 08 августа 2005 г. № 703 «Об организации планирования в уголовно-исполнительной системе».

29. Приказ ФСИН России от 28 мая 2005 г. № 192 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и осуществления контроля за исполнительской дисциплиной в Федеральной службе исполнения наказаний».

30. Указание ФСИН России от 11 февраля 2005 г. № 10/1-158 «Об укреплении дисциплины и законности в органах уголовно-исполнительной системы».

31. Информационное письмо ГУИН Минюста России от 9 декабря 2002 г. № 18/1/4-97 «О соблюдении прав человека в УИС».

32. Основы психологии управления: Программа. Для руководителей управлений, отделов территориальных органов УИС, начальников исправительных учреждений, следственных изоляторов и их заместителей. М.: ГУИН Минюста России, 2003. 35 с.1. Книги

33. Аврутин Ю.Е. Оценка эффективности деятельности органов внутренних дел (опыт системного исследования): Монография. СПб.: С.-Петерб. акад. МВД России, 1998. 411 с.

34. Аксенов А.А. Проблемы государственного управления в уголовно-исполнительной системе России. Состояние и перспективы (организационно-правовой аспект): Монография. Рязань: Ин-т права и экономики МВД России, 1996. 194 с.

35. Актуальные проблемы научной организации исправления и перевоспитания осужденных: Мат. науч.-практ. конф. Рязань: РВШ МВД СССР, 1973.166 с.

36. Анисимков В.М. Реформа системы управления органами, исполняющими наказания в виде лишения свободы (теоретические основы и механизм реализации). М.: Академия МВД России, 1995. 175 с.

37. Артамонов В.П. Управление органами, исполняющими наказания: (Основные положения). Учеб. пособие. М.: Академия МВД СССР, 1985. 83 с.

38. Архипова Н.И., Кулъба В.В. Управление в условиях чрезвычайных ситуаций: Учебное пособие. М.: Росс. гос. гуманит. ун-т, 1994. 196 с.

39. Аскин Я.Ф. Философский детерминизм. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1974. 68 с.

40. Атаманчук Г.В. Государственное управление: проблемы методологии правового исследования. М.: Юридическая литература, 1975. 239 с.

41. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. М.: Омега-JI, 2004. 584 с.

42. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (Опыт системного исследования). М.: Политиздат, 1968. 384 с.

43. Барабанов Н.П., Кутуков С.А. Теоретические, правовые и организационные основы взаимодействия структурных подразделений исправительного учреждения по обеспечению правопорядка: Монография. Рязань: Академия права и управления Минюста России. 2004. 236 с.

44. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник. М.: Бек, 1993. 301с.

45. Бачило И.Л. Функции органов управления: (Правовые проблемы оформления и реализации). М.: Московский рабочий, 1976. 198 с.

46. Бачило И.Л., Катрич С.В. Обязанности, права и ответственность руководителя. М.: Московский рабочий, 1978. 112 с.

47. Брезгин Н.И. Управление исправительными учреждениями со сложной оперативной обстановкой: Монография. Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2005. 109 с.

48. Василъкова В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). СПб.: Изд-во «Лань», 1999. 480 с.

49. Васькин А.А. Оценка эффективности управленческого труда. М.: Компания «Спутник», 1999. 214 с.

50. Вдовин А.И., Налбандян КС., Вдовин С.А. Антиуправленческие ситуации. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2003. 112 с.

51. Венделин А.Г. Подготовка и принятие управленческого решения: Методологический аспект. М.: Экономика, 1977. 150 с.

52. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: Юрист, 1998. 495 с.

53. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика. М.: Дело, 1991.312 с.

54. Гладилин А.П. Профессиональная культура и имидж руководителя органа внутренних дел. М.: Академия управления МВД России, 1998. 128 с.

55. Горожанин А.В. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения: Монография. СПб.: С.-Петерб. ун-т МВД России, 1999. 160 с.

56. Государственное и муниципальное управление: Справочник / Под ред. Н.И. Глазуновой. М.: Магистр, 1997.495 с.

57. Гроув Э. Высокоэффективный менеджмент. М.: Информ.-изд. дом «Филинъ», 1996. 278 с.

58. Грошев И.В., Поздняков А.А. Служебное совещание. СПб.: Питер, 2005. 204 с.

59. Гудков Н.А., Трофимов А.В. Технология принятия и реализации управленческого решения: Метод, рекомендации. Домодедово: РИПК работников МВД России, 1998. 24 с.

60. Гуськова И.М., Меньшова В.И. Оценка деятельности и аттестация госслужащих: Методическое пособие. Новосибирск: СибАГС, 1998. 110 с.

61. Детков М.Г. Научное и организационно-правовое обеспечение исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы в Российском государстве: исторический аспект и современность: Монография. М.: ВНИИ МВД России, 1998. 294 с.

62. Друкер П. Эффективный управляющий. М.: СП «Бук Чембэр Интернэшнл», 1994. 266 с.

63. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. М.: Финстатинформ: КноРус, 2002. 358 с.

64. Зубарев С.М. Контроль за деятельностью персонала пенитенциарной системы России (история, теория, методология): Монография. М.: Норма, 2005. 199 с.

65. Зубков А.И., Калинин Ю.И., Сысоев В Д. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность. М.: Норма, 1998. 176 с.

66. Иванов Н.И. Эксперимент как метод совершенствования управления в МВД, УВД: Учебное пособие. М.: Академия МВД СССР, 1980. 92 с.

67. Иванов Н.Н., Малюткин В.А. Разработка, принятие и организация исполнения управленческих решений в МВД, УВД: Учебное пособие. М.: Академия МВД СССР, 1981. 92 с.

68. Игнатов В.Г., Колесников В.А., Кузнецов С.Г. Современная государственная кадровая политика и эффективность управления. Ростов н/Д.: Сев.-Кавк. акад. гос. службы, 1998. 119 с.

69. Измайлов Д.С. Режимы государственной службы в Российской Федерации и их роль в реализации правоохранительной функции: Монография. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. 236 с.

70. Ипакян А.П. Методы научной организации управления в органах внутренних дел. М.: ВШ МВД СССР, 1972. 43 с.

71. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Мн.: Новое знание, 2000. 335с.

72. Казак Б.Б. Безопасность уголовно-исполнительной системы: Монография. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2001. 324 с.

73. Казак Б.Б. Уголовно-исполнительная система в механизме обеспечения внутренней безопасности общества. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2000. 333 с.

74. Казак Б.Б., Тропин С.А. Государственное управление в правоохранительной сфере как фактор укрепления экономической безопасности России:

75. Монография. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2004. 172 с.

76. Калигин Н.А. Принципы организационного управления. М.: Финансы и статистика, 2003. 272 с.

77. Карданская H.JI. Основы принятия управленческих решений. М.: Рус. деловая лит., 1998. 287 с.

78. Карданская H.JI. Принятие управленческого решения. М.: ЮНИТИ, 1999. 406 с.

79. Категории материалистической диалектики / Ред. М.М. Розенталь, Г.М. Читракс. М.: Госполитиздат, 1967. 390 с.

80. Катрич С.В. Процесс принятия решений и АСУ (организационно-правовой аспект проблемы). М.: Наука, 1980. 18 с.

81. Кирхлер Э., Шрот А. Принятие решений в организациях. Харьков, 2004. 160 с.

82. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1999. 511 с.

83. Койл Э. Подход к управлению тюрьмой с позиций прав человека: Пособие для тюремного персонала. Лондон: Международный центр тюремных исследований, 2002. 156 с.

84. Койл Э. Управление тюрьмами в период изменений. Лондон: Международный центр тюремных исследований, 2002. 112 с.

85. Коновалова Т.Ю., Дергачев В.Ф. Социально-психологическая компетентность руководителя органов внутренних дел: Лекция. Домодедово: ВИПК МВД России, 2002. 50 с.

86. Кудрявцев В.Н. Причинность в криминологии (О структуре индивидуального преступного поведения). М.: Юридическая литература, 1968. 175 с.

87. Кудрявцев В.Н. Причины правонарушений. М.: Наука, 1976. 286 с.

88. Кузнецова Н.Ф. Проблемы криминологической детерминации. М.: Изд-во МГУ, 1984. 204 с.

89. Кунц Г., О. Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. М.: Прогресс, 1981. Т. 1. 495 с.

90. Курагин Г.Г. Механизм ведомственного правового регулирования деятельности органов внутренних дел. М., 1976. 197 с.

91. Левченко В.М. Субординация в структуре права России (функциональные аспекты): Монография. Рязань: Ин-т права и экономики МВД России. 1996. 176 с.

92. Летунов В.Н., Огородников В.И., Брыков Д.А. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы: Учеб. пособие. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. 127 с.

93. Литвак Б.Г. Управленческие решения. М.: Тандем: ЭКМОС, 1998. 246 с.

94. Маилян С.С. Единоначалие и коллегиальность в управлении органами внутренних дел: Монография. М.: Щит-М, 2002. 133 с.

95. Маилян С.С. Подготовка и принятие управленческих решений в органах внутренних дел: Опыт системного исследования групповых форм. М.: Учебно-консультативный центр «ЮрИнфоР», 2000. 159 с.

96. Малиновский А.А. Злоупотребление правом: Монография. М.: МЗ-Пресс, 2002. 128 с.

97. Мангутов И. С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность. JI.: Изд-во Ленинградск. ун-та, 1975. 312 с.

98. Мандрица В.М., Касьянов В.В. Правовые основы управления: Учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 480 с.

99. Марков М. Теория социального управления. М.: Прогресс, 1978. 447с.

100. Мартынов С Д. Профессионалы в управлении. Л.: Лениздат, 1991. 144 с.

101. Махинин В.И. Управление в органах безопасности: Методологические, теоретические, методические основы и основы культуры: Монография. М.: Изд-ль Шумилова И.И., 2002. 218 с.

102. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990. С. 306.

103. Мелентъев М.П. Функции и структура управления исправительно-трудовыми учреждениями (общие проблемы): Учеб. пособие. Рязань: РВШ МВД СССР, 1975. 55 с.

104. Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. 701 с.

105. Михайлов В.И. Проблемы деятельности исправительных учреждений и основные направления их реорганизации: Монография. Уфа: Уфимский юрид. ин-т, 1997. 144 с.

106. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 1999. 944 с.

107. Омаров A.M. Социальное управление: некоторые вопросы теории и практики. М.: Мысль, 1980. 269 с.

108. Оперативная сводка о деятельности учреждений УИС за январь-декабрь 2004 года. Тверь: НИИ информ. и произв. технологий ГУИН Минюста России, 2005. 27 с.

109. Организация режима и обеспечение надзора за осужденными в исправительных учреждениях: Сборник материалов положительного опыта. М.: НИИ ФСИН России, 2005. 108 с.

110. Организация работы начальника исправительно-трудовой колонии. М.: ВШ МООП СССР, 1968. 150 с.

111. Организация управления в уголовно-исполнительной системе: Учеб.: В 3 т. / Под общ. ред. Ю.Я. Чайки. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2002. Т. 1: Общая часть. 532 с.

112. Организация управления в уголовно-исполнительной системе: Учеб.: В 3 т. / Под общ. ред. Ю.Я. Чайки. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2002. Т. 2: Особенная часть. 470 с.

113. Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы (январь-декабрь 2004 года) // Информационно-аналитическийсборник. Тверь: НИИ информ. и произв. технологий ГУИН Минюста России, 2005. 97 с.

114. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник / Под ред. А.П. Коренева. М.: Московская академия МВД России, ЦЮЛ «Щит», 2001. 396 с.

115. Оценка работников управления / Под ред. Г.Х. Попова. М.: Московский рабочий, 1976. 352 с.

116. Пасечник О.Ю. Оценка эффективности труда руководителей. Кишинев: МолдНИИТЭИ, 1991. 25 с.

117. Перегудов А.Г. Вхождение в должность начальника исправительно-трудового учреждения: Учеб. пособие. Уфа: Уфимская ВШ МВД СССР, 1989. 67 с.

118. Перегудов А.Г. Режимные и социально-педагогические основы управления процессом исправления осужденных в исправительных колониях: Монография. Уфа: УЮИ, 1998. 225 с.

119. Петров С.М. Государственное управление уголовно-исполнительной системой и пути ее реформирования: Монография. Домодедово: РИПК работников МВД РФ, 1995. 191 с.

120. Петров С.М. Организационные и правовые основы управления исполнением наказания в исправительно-трудовых колониях: Учеб. пособие / Под ред. Г.А. Туманова. Домодедово: ВИПК МВД СССР, 1991. 112 с.

121. Петров С.М. Стратегия и пути реформирования уголовно-исполнительной системы: Учеб. пособие. Саратов: Сарат. юрид. ин-т МВД России, 1998. 116 с.

122. Петрова Г.О. Норма и правоотношение средства уголовно-правового регулирования: Монография. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 1999. 193 с.

123. Пискотин М.И. Советский руководитель. М.: Знание, 1986. 63 с.

124. Попов В.К, Попов Г.Л. Организация работы начальника исправительно-трудовой колонии. М.: ВНИИ МВД СССР, 1982. 64 с.

125. Попов В.И., Сафронов В.Н., Ренга Т.Н. Нормирование труда управленческого персонала исправительно-трудовых учреждений: (Методология и методические рекомендации). М.: ВНИИ МВД СССР, 1983. 61 с. •

126. Пригожий А.И. Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в социалистическом обществе. М.: Политиздат, 1983. 176 с.

127. Пронин И.И. Руководящие кадры: подбор, расстановка и воспитание. М.: Мысль, 1981.224 с.

128. Райченко А.В. Общий менеджмент: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. 384 с.

129. Рассолов М.М. Проблемы управления и информации в области права: Монография. М.: Юридическая литература, 1991. 224 с.

130. Рисин И.Е. Эффективность управленческого труда: политико-экономическое исследование. Воронеж: Изд-во Воронеж, ун-та, 1990. 117 с.

131. Савостин А.А. Методы административно-правового регулирования и управления (понятие, сущность, классификация): Монография. М.: ВНИИ МВД России, 2004. 91 с.

132. Сазонов Б.И. Руководитель органов внутренних дел: стиль и методы работы: Учеб. пособ. М.: Академия МВД СССР, 1983. 34 с.

133. Сазонов Б.И., Герасимов А.И Правопорядок как сфера управления: Учеб. пособие. М.: Академия МВД СССР, 1984. 84 с.

134. Свенцицкий A.JI. Руководитель: слово и дело (Социально-психологические аспекты). М.: Политиздат, 1983. 159 с.

135. Семяшкин Ф.И. Совершенствование процессов принятия решений. М.: Экономика, 1981.48 с.

136. Сергиенко JI.A. Правовая регламентация управленческого труда. М.: Наука, 1984. 141 с.

137. Слезингер Г.Э. Труд в управлении промышленным производством. М.: Экономика, 1967. 256 с.

138. Слепенков И.М., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. М.: Высшая школа, 1990. 301 с.

139. Смирнов Е.А. Современный руководитель: стратегии жизни и деятельности. М.: Изд-во МГУ, 2002. 208 с.

140. Совершенствование деятельности руководителя органа внутренних дел: Учебно-методическое пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2003. 49 с.

141. Соколов Н.И., Севрюгин А.С., Павлухин А.Н. Организация деятельности начальника исправительно-трудовой колонии: Учеб. пособие. Рязань: РВШ МВД СССР, 1980. 72 с.

142. Состояние и перспективы научного обеспечения организации воспитательной работы с осужденными: Мат. науч.-практ. конф. (25-27 апреля 2001 года, Вологда). Вологда: ВИПЭ Минюста России, 2001. 272 с.

143. Старостин С.А. Управление органами внутренних дел при чрезвычайных ситуациях: Монография. М.: Академия управления МВД России, 2000. 147 с.

144. Степаненко Ю.В. Органы внутренних дел на транспорте: вопросы теории и практики: Монография. М.: ВНИИ МВД России, 2004.212 с.

145. Теория управления в сфере правоохранительной деятельности / Под ред. А.Д. Малкова. М.: Академия МВД СССР, 1990. 324 с.

146. Тихомиров Ю.А. Механизм управления в развитом социалистическом обществе. М.: Наука, 1978. 336 с.

147. Тихомиров Ю.А. Управленческое решение. М.: Юридическая литература, 1972. 288 с.

148. Толковый словарь по управлению / Сост. С.Н. Петрова и др. М.: АЛАНС, 1994. 252 с.

149. Туманов Г.А. Организация исполнения управленческих решений в органах внутренних дел: Лекция. М.: ВШ МВД СССР, 1971. 27 с.

150. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2003. 560 с.

151. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения. М.: Бизнес-шк. «Интел-синтез», 1998. 271 с.

152. Фатхутдинов Р. А. Управленческие решения. М.: ИНФРА-М, 2001. 283 с.

153. Философский словарь / Под общ. ред. В.Ф. Беркова и Ю.А. Хари-на. Мн.: ТетраСистемс, 2003. 352 с.

154. Характеристика личности руководителя органа, учреждения уголовно-исполнительной системы (социально-психологический портрет): Учебно-методическое пособие / Под общ. ред. О.Г. Ковалева. М.: НИИ УИС Минюста России, 2004. 64 с.

155. Хорькин ЮЛ., Силков М.В. Управленческие решения, их выработка и принятие: Лекция. Домодедово: ВИПК МВД России, 2002. 22 с.

156. Хохряков Г.Ф. Парадоксы тюрьмы: Проблемы, дискуссии, предложения. М.: Юридическая литература, 1991.224 с.

157. Четвериков B.C., Четвериков В.В. Основы управления в органах внутренних дел: Учеб. пособие. М.: Новый юрист, 1997. 126 с.

158. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Высшая школа, 1999. 160 с.

159. Шмаров И.В., Кузнецов Ф.Т., Подымов П.Е. Эффективность деятельности исправительно-трудовых учреждений. М.: Юридическая литература, 1968. 183 с.

160. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. 264 с.

161. Эффективность труда руководителя / Пономарев Л.Н., Чичканов В.П., Ковалева Г.А., Мазырин В.П. М.: Мысль, 1988. 316 с.

162. Эффективность управленческого труда. Киев: Изд-во «Наукова думка», 1974.143 с.

163. Якимов А.Ю. Статус субъекта административной юрисдикции и проблемы его реализации: Монография. М.: Проспект, 1999. 200 с.

164. Ялунин В.У. Реформа уголовно-исполнительной системы современной России: проблемы, тенденции, перспективы: Монография. Владимир: ВЮИ Минюста Росиии, 2004.180 с.

165. Янг С. Системное управление организацией: Пер. с англ. М.: Советское радио, 1972. 455 с.

166. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М.: ТЕИС, 2002. 501 с.1. Статьи

167. Аксенов А.А. Состояние и перспективы теории и практики управления в уголовно-исполнительной системе // Вопросы теории и практики управления в условиях реформирования УИС: Сб. науч. тр. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2001. С. 3-22.

168. Анисимков В.М. К вопросу о понятии управления органами внутренних дел // Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел. Труды Академии управления. М.: Академия управления МВД России, 1998. С. 20-24.

169. Анисимков В.М. Правовой статус начальника ИТК // Управленческая деятельность руководителей органов, исполняющих наказания. Труды Академии. М.: Академия МВД СССР, 1989. С. 109-115.

170. Архипов В. Стратегическая эффективность управленческих решений // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 5. С. 117-122.

171. Астемиров З.А. Соотношение внутренних и внешних факторов функционирования ИУ и их влияния на эффективность исполнения наказания // Проблемы совершенствования исполнения уголовных наказаний. Рязань: РВШ МВД СССР, 1983. С. 138.

172. Астемиров З.А. Теоретические проблемы научной организации деятельности исправительно-трудовых учреждений // Актуальные проблемы научной организации исправления и перевоспитания осужденных: Мат. науч.-практ. конф. Рязань: РВШ МВД СССР, 1973. С. 4-9.

173. Болтков С.Н. Крепить взаимодействие с зарубежными коллегами // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2005. № 4. С. 2-5.

174. Бранский В.П. Теоретические основания социальной синергетики // Вопросы философии. 2000. № 4. С. 112-129.

175. Ветютнев Ю.Ю. Синергетика в праве // Государство и право. 2002. №4. С. 64-69.

176. Глазунов Н. Дополнительное профессиональное образование руководителей и сотрудников УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2002. № 6. С. 14-16.

177. Громов М.А. Факторы, действующие в условиях реформирования УИС // Вопросы теории и практики управления в условиях реформирования УИС: Сб. науч. тр. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2001. С. 88-93.

178. Дворянское И. Пытка и иное жестокое или унижающее достоинство обращение с заключенными: методологические аспекты криминализации // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2004. № 1. С. 36-42.

179. Дымерский А.В. Виды управленческих решений, принимаемые начальником колонии // Проблемы совершенствования руководства органами

180. МВД и укрепления социалистической законности в их деятельности. Караганда: Карагандинская ВШ МВД СССР, 1975. С. 144-148.

181. Женило В.Р. Заметки к вопросу о развитии Академии управления МВД России // Развитие науки управления и проблемы формирования учебных дисциплин в современных условиях: Теоретический семинар. М.: Академия управления МВД России, 1999. С. 46-50.

182. Кабакин В. Интернационал // Преступление и наказание. 2005. № 6. С. 13-17.

183. Калинин Ю.В. К вопросу о психологических аспектах управленческой деятельности в ИТУ // Актуальные проблемы научной организации исправления и перевоспитания осужденных: Мат. науч.-практ. конф. Рязань: РВШ МВД СССР, 1973. С. 45^7.

184. Калинин Ю.И. Сохраняя преемственность, реализовывать новые возможности // Ведомости уголовно-исполнительной системы. Спецвыпуск. 1999. С. 3-6.

185. Колодкин JI.M. Понятие и содержание менеджмента // Развитие науки управления и проблемы формирования учебных дисциплин в современных условиях: Теоретический семинар. М.: Академия управления МВД России, 1999. С. 12-15.

186. Леонов А. Контроль Европейского Суда по правам человека за соблюдением прав человека при исполнении уголовного наказания в виде лишения свободы и содержании под стражей // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2005. № 2. С. 12-15.

187. Луковников Г. Органы дознания в уголовно-исполнительной системе // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2005. № 3. С. 30-33.

188. Лукьянова Е. Производственно-хозяйственный сектор: перспективы развития // Преступление и наказание. 2003. № 7. С. 16-19.

189. Малышева О. Особенности процессуальной деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России // Российская юстиция. 2003. № 10. С. 47-48.

190. Манохин В.М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации // Государство и право. 1997. № 9. С. 9.

191. Матвеев Т.Г. К понятию «размытых» систем // Проблемы оптимизации управления органами внутренних дел: Сб. науч. тр. М.: Академия управления МВД России, 1998. С. 112-115.

192. Нагимов М. Роль новых информационных технологий в управлении органами и учреждениями уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2003. № 6. С. 41-43.

193. Обзор состояния служебной дисциплины, законности и чрезвычайных происшествий среди личного состава УИС в 2004 году // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2005. № 3. С. 68-70.

194. Панченко О.С. Сущность и методологические основы оценки рядового и начальствующего состава органов внутренних дел // Совершенствование работы с кадрами в органах внутренних дел. Труды Академии. М.: Академия МВД СССР, 1989. С. 101.

195. Поздняков В.М. Кто такие «граждане начальники»? // Преступление и наказание. 2003. № 4. С. 62-64.

196. Пономарев П.Г. Правовое государство и законодательное закрепление требований к администрации исправительно-трудовых учреждений // Проблемы формирования социального правового государства. Труды Академии. М.: Академия МВД СССР, 1991. С. 155-159.

197. Решняк М. Производство дознания начальниками следственных изоляторов // Преступление и наказание. 2000. № 6. С. 54-55.

198. Семенюк В. Особенности практической организации деятельности следственных изоляторов в современных условиях // Преступление и наказание. 2005. № 11. С. 5-8.

199. Спицын В. Меры защиты учреждений УИС при возникновении чрезвычайных ситуаций и устранении их последствий // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2002. № 7. С. 9-17.

200. Спицын В.И. Управление учреждениями и территориальными органами ФСИН России в чрезвычайных ситуациях (понятия и определения) // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2005. № 3. С. 6-11.

201. Старков В.И. Роль информационного обеспечения деятельности руководителя ИТУ // Проблемы совершенствования организации деятельности ИТК. Рязань: РВШ МВД СССР, 1986. С. 48-56.

202. Старков В.И. Роль руководителя в реализации кадровой функции в исправительно-трудовых учреждениях // Управленческая деятельность руководителей органов, исполняющих наказания. Труды Академии. М.: Академия МВД СССР, 1989. С. 16-19.

203. Сушков Б.А. О взаимодействии науки и практики // Проблемы совершенствования научных исследований и подготовки кадров дляуголовно-исполнительной системы в Академии управления МВД России: Сб. науч. тр. М.: Академия управления МВД России, 1998. С. 5-7.

204. Тихомиров Ю.А. Административное усмотрение и право // Журнал российского права. 2000. № 4. С. 70-79.

205. Туманов Г.А. Наука управления и проблема эффективности функционирования ИТУ // Актуальные проблемы научной организации исправления и перевоспитания осужденных: Мат. науч.-практ. конф. Рязань: РВШ МВД СССР, 1973. С. 15-18.

206. Ульянов А.Д. Стиль и методы руководства в органах внутренних дел // Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел. Труды Академии управления. М.: Академия управления МВД России, 1998. С. 64-71.

207. Федоров В. Грани сотрудничества (взаимодействие структурных подразделений исправительных колоний по профилактике преступлений и других правонарушений со стороны осужденных) // Ведомости УИС. 2002. №5. С. 16-18.

208. Чайка Ю.Я. Уголовно-исполнительная система России становится открытой И Российская юстиция. 2003. № 10. С. 2-4.

209. Шмаров И.В. Основные проблемы совершенствования структуры и функций исправительно-трудовых учреждений // Актуальные проблемы научной организации исправления и перевоспитания осужденных: Мат. науч.-практ. конф. Рязань: РВШ МВД СССР, 1973. С. 29-31.

210. Шматко В. Начальник колонии И Преступление и наказание. 2000. № 12. С. 24-29.

211. Шурухнов Н.Г. Процессуальные и организационные особенности проведения предварительной проверки органом дознания руководителем учреждения // Проблемы профилактики правонарушений в местах лишения свободы. М.: Академия МВД СССР, 1985. С. 81.

212. Ялунин В. У. Задача изменение качественного состояния системы // Преступление и наказание. 2000. № 12. С. 3-5.

213. Алексеева Л.А. Соотношение социальной и юридической эффективности правоприменительной деятельности (на примере органов внутренних дел): Дис. канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2002.

214. Бородин С.С. Организация охраны общественного порядка на основе комплексного использования сил и средств ОВД: Дис. . канд. юрид. наук. СПб.: С.-Петербург, юрид. ин-т МВД России, 1996.

215. Бугель Н.В. Организационно-правовой механизм управления органами внутренних дел (Системно-правовой и методологический анализ): Дис. . докт. юрид. наук. СПб.: С.-Петербург, ун-т МВД России, 2001.

216. Гобозов Т.Я. Организационные и правовые основы реализации управленческих решений органов внутренних дел в современных условиях: Дис. . канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 1999.

217. Драпов В.В. Теоретические и организационно-методические вопросы совершенствования правового обеспечения управления органами внутренних дел: Дис. канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2001.

218. Куртяк И. В. Правовой статус должностного лица в системе органов внутренних дел (административно-правовой аспект): Дис. . канд. юрид. наук. СПб.: С.-Петербург, акад. МВД России, 1998.

219. Мичурина О.В. Процессуальные и организационные вопросы осуществления начальниками следственных изоляторов и лечебно-профилактических профилакториев функций органа дознания: Дис. . канд. юрид. наук. М.: Моск. высш. шк. милиции МВД России, 1993.

220. Полубинский В.И. Теоретические основы организаторской работы в ОВД: Дис. канд. юрид. наук. М.: ВНИИ МВД СССР, 1973.

221. Рамазанов Г.Ш. Управленческая деятельность начальника исправительно-трудовой колонии (организационно-правовой аспект): Дис. . канд. юрид. наук. М.: Академия МВД России, 1993.

222. Соловьев Ю.Д. Правовые и организационные основы постановки эксперимента в практике ИТУ: Дис. . канд. юрид. наук. М.: ВНИИ МВД СССР, 1980.

223. Сысоев М.В. Организация и правовые основы функционирования уголовно-исполнительных инспекций: Дис. . канд. юрид. наук. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2004.

224. Столяров А.В. Эффективность труда руководителей органов государственного управления: Дис. . канд. экон. наук. М.: Ин-т труда Мин-ва тр. и соц. разв. РФ, 2002.

225. Щеглова Е.В. Совершенствование оценки эффективности служебной деятельности руководителя органа внутренних дел: Дис. . канд. пед наук. СПб.: С.-Петербург, ун-т МВД России, 2002.

226. Щедрин Ю.В. Организационно-правовые основы управленческой деятельности начальника территориального органа уголовно-исполнительной системы: Дис. . канд. юрид. наук. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2004.1. Авторефераты

227. Алиуллов P.P. Механизм управления органами внутренних дел (вопросы теории, методологии и практики): Автореф. дис. . докт. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2004.

228. Быченко Т.М. Управление организацией как открытой саморазвивающейся социальной системой: Автореф. дис. . канд. соц. наук. Саратов: Саратовский гос. технич. ун-т, 2003.

229. Гобозов Т.Я. Организационные и правовые основы реализации управленческих решений органов внутренних дел в современных условиях: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 1999.

230. Гурин С.О. Организационно-правовые основы деятельности территориальных органов уголовно-исполнительной системы: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2003.

231. Климкин Н.С. Контракт о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: административно-правовой аспект: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Саратов: Саратовский юрид. ин-т МВД России, 2002.

232. Лизикова И.И Правовой статус работников правоохранительных органов (общетеоретические аспекты): Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М.: МЮИ МВД России, 1997.

233. Петренко И.И Становление и развитие управления уголовно-исполнительной системой России: Автореф. дис. . докт. юрид. наук. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2002.

234. Старостин С.А. Управление органами внутренних дел при чрезвычайных ситуациях: Автореф. дис. . докт. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2000.

235. Хантуев А.А. Принцип единоначалия и его реализация в управлении органами внутренних дел: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России, 2003.

236. Заполняется начальниками учреждений УИС (ИК, ВК, тюрьма, ЛИУ, ЛПУ, СИЗО)

237. Вологодский институт права и экономики ФСИН России проводит исследование проблем правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений УИС. Просим Вас принять участие в исследовании и заполнить настоящую анкету.

238. ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ АНКЕТЫ

239. Заранее благодарим Вас за помощь в исследовании !п/п Вопросы и варианты для ответа Результаты (%)

240. Руководителем какого вида учреждения Вы являетесь?

241. Следственный изолятор 16,9

242. Уголовно-исполнительная инспекция

243. Ваш общий стаж руководящей работы21. Менее 1 года 15,422. От 1 года до 3 лет 19,223. От 3 до 5 лет 14,624. От 5 до 10 лет 20,025.0т 10 до 15 лет 10,826.0т 15 до 20 лет 3,827. Более 20 лет 16,23. Ваше образование31. Высшее: военный вуз 14,5

244. Высшее: специальный ведомственный вуз МВД или Минюста России 53,2

245. Высшее: гражданский вуз 37,134. Среднее специальное 4,6

246. Форма получения образования41. Очная форма обучения 60,8

247. Заочная форма обучения 40,8

248. Иная (очно-заочная форма обучения, экстернат) 3,15. Ваша специальность51. Юрист 54,652. Педагог 11,553. Врач 3,154. Инженер 22,355. Психолог 0,856. Экономист 3,157. Другая (укажите): 10,8

249. Направления деятельности руководителя Условия деятельности учреждения

250. Нормальные условия (условия стабильной обстановки) Условия осложнения оперативной обстановки и условия сложной оперативной обстановки Условия чрезвычайных обстоятельств

251. Организация личной служебной деятельности 1 .Экономические 72,3 1.Экономические 44,6 1.Экономические 39,211 .Финансовые 1.1 .Финансовые - 1.1 .Финансовые

252. Технические 1.2. Технические - 1.2. Технические13 .Производственные 1 ^-Производственные - 1 ^-Производственные

253. Социальные 16,2 4.Социальные 10,0 4.Социальные 5,45.0рганизационные 15,4 5.0рганизационные 18,5 5.0рганизационные 26,2

254. Политические 3,1 б.Политические 3,8 б.Политические 4,6

255. Правовые 10,8 7.Правовые 28,5 7.Правовые 26,2

256. Духовные\* 13,1 8.Духовные 15,4 8.Духовные 20,0

257. Природные\*\* 2,3 9.Природные 1,5 9.Природные 6,9

258. Другие 4,6 10. Другие 3,8 10. Другие 7,7

259. Организация служебной деятельности личного состава 1 .Экономические 65,4 1.Экономические 48,5 1 .Экономические 36,9

260. Финансовые 1.1.Финансовые - 1.1.Финансовые

261. Технические 1.2. Технические - 1.2. Технические13 .Производственные 1.3 .Производственные - 1.3.Производственные

262. Социальные 28,5 4.Социальные 25,4 4.Социальные 16,95.0рганизационные 22,3 5 .Организационные 30,8 5 .Организационные 34,6б.Политические 0,0 б.Политические 1,5 б.Политические 3,1

263. Правовые 10,0 7.Правовые 16,9 7.Правовые 23,8

264. Духовные 7,7 8.Духовные 4,6 8/Духовные 9,2

265. Природные 2,3 9.Природные 1,5 9.Природные 3,8

266. Другие 4,6 10. Другие 6,9 10. Другие 7,7

267. Организация жизнедеятельности осужденных (подозреваемых, обвиняемых) 1 .Экономические 69,2 1 .Экономические 42,3 1 .Экономические 35,4

268. Финансовые 1.1.Финансовые - 1.1.Финансовые

269. Технические 1.2. Технические - 1.2. Технические1 ^-Производственные 1.3 .Производственные - 1.3 .Производственные

270. Социальные 30,0 4.Социапьные 30,0 4.Социальные 16,95.0рганизационные 5,4 5 .Организационные 16,2 5-Организационные 17,7б.Политические 3,8 б.Политические 6,2 б.Политические 5,4

271. Правовые 19,2 7.Правовые 25,4 7.Правовые 43,8

272. Духовные 7,7 8.Духовные 7,7 8.Духовные 6,9

273. Природные 2,3 9.Природные 2,3 9.Природные 5,4

274. Другие 3,1 10. Другие 2,3 10. Другие 6,2

275. Организация внешнего взаимодействия учреждения 1 .Экономические 66,2 1 .Экономические 46,2 1 .Экономические 32,3

276. Финансовые 1.1 .Финансовые - 1.1.Финансовые

277. Технические 1.2. Технические - 1.2. Технические13 .Производственные 1.3 .Производственные - 1.3.Производственные

278. Социальные 8,5 4.Социальные 8,5 4.Социальные 6,25.0рганизационные 24,6 5.0рганизационные 33,1 5 .Организационные 36,2б.Политические 6,2 б.Политические 7,7 б.Политические 4,6

279. Правовые 17,7 7.Правовые 22,3 7.Правовые 36,2

280. Духовные 1,5 8.Духовные 1,5 8.Духовные 2,3

281. Природные 1,5 9.Природные 0,0 9.Природные 0,8

282. Другие 6,2 10. Другие 8,5 10. Другие 11,5

283. Что необходимо, на Ваш взгляд, предпринять для совершенствования правового статуса руководителя учреждения УИС?

284. Дополнение и уточнение должностной инструкции руководителя учреждения 10,0

285. Дополнение и уточнение прав, обязанностей и ответственности руководителя в Положении об учреждении 15,4

286. Принятие отдельного нормативного акта, регулирующего деятельность руководителя учреждения 48,5

287. Принятие межведомственного (совместного) нормативного правового акта, регламентирующего права и обязанности руководителя учреждения УИС при осуществлении взаимодействия с органами внутренних дел 17,785. Другое (напишите сами):

288. Правовой статус руководителя учреждения УИС регламентирован достаточно полно для нормальной работы 18,5

289. Что нуждается в более четком правовом регулировании?

290. Правовой статус руководителя учреждения: 53,9- в сторону увеличения полномочий 33,1- в сторону сокращения полномочий 0,0- более четкое разграничение полномочий между руководителем учреждения и его заместителями 20,8

291. Процесс взаимодействия руководителя учреждения УИС с ОВД 9,2

292. Уголовно-процессуальная деятельность руководителя учреждения УИС 6,9

293. Деятельность руководителя учреждения УИС как субъекта административной юрисдикции 20,0

294. Деятельность руководителя учреждения УИС как руководителя ГУП учреждения и собственной производственной деятельности учреждения 15,4

295. Деятельность руководителя учреждения УИС в финансово-хозяйственной сфере 26,9

296. Деятельность в условиях чрезвычайных обстоятельств и ЧС 3,198. Другое (укажите):

297. Укажите, что именно Вас не удовлетворяет в правовом регулировании деятельности руководителя учреждения УИС (указать одну из проблем):

298. Как Вы охарактеризуете уровень методического обеспечения деятельности руководителей учреждений УИС?

299. Достаточен для нормальной работы руководителя учреждения 34,6112. Недостаточен 56,9113. Затрудняюсь с ответом 8,5

300. Какие методические рекомендации необходимо, на Ваш взгляд, дополнительно разработать для руководителей учреждений УИС?

301. По осуществлению руководителем функции контроля 16,2

302. По оценке результатов служебной деятельности подчиненных сотрудников или результатов деятельности подразделений учреждения 52,3

303. По проведению оперативных совещаний и собраний с сотрудниками 3,8

304. По организации работы орг.-аналитической группы учреждения 23,1125. Другое (укажите):

305. Как Вы считаете, выполняют ли организационно-аиалитические подразделения учреждений УИС возложенные на них функции?131. Да, выполняют 47,7132. Выполняют частично 44,6133. Не выполняют 6,9

306. Каково, на Ваш взгляд, влияние организационно-аналитического подразделения на работу руководителя учреждения УИС?141. Существенное 66,9142. Несущественное 30,8

307. Какие недостатки во взаимодействии руководителей учреждений УИС с руководством территориальных органов управления УИС Вы можете указать?

308. Слишком частое вмешательство в деятельность руководителей учреждений УИС 23,1

309. Руководители учреждений УИС недостаточно используют возможности территориальных органов в плане оказания содействия их работе 33,1

310. Недостаток организационной и методической помощи со стороны руководства территориальных органов управления УИС 19,2154. Другое (укажите сами):

311. Производство и отдел режима\* 2,82

312. Медчасть и отдел режима\* 1,68

313. Отдел режима и начальники отрядов (воспитательный отдел)\* 2,17

314. Воспитательный отдел и оперативный отдел\* 1,94

315. Отдел режима и хозяйственный отдел\* 2,20166. Другое\* (укажите):

316. Какие основные трудности испытывает руководитель учреждения УИС при принятии управленческих решений? (укажите 1-2 самых значимых варианта ответа)

317. Трудности в выявлении и формулировании проблемы 0,0

318. Трудности со сбором информации для принятия решения 8,5

319. Трудности с анализом и оценкой имеющейся информации 4,6

320. Низкий уровень профессионализма и инициативности подчиненных 61,5

321. Ограниченность ресурсов и отсутствие необходимых условий для принятия оптимального решения 73,1

322. Пункт 16 заполняется только руководителями исправительных учреждений и СИЗО.

323. Влияние представителей исполнительной власти и вышестоящего руководства на принятие решения 8,5

324. Недостаточный уровень профессиональной подготовки руководителя 0,8

325. Недостаточный опыт работы руководителя 6,9

326. Психологические трудности (нерешительность руководителя, нетерпимость к мнению подчиненных и т.п.) 0,01710. Неупорядоченность служебных отношений и связей 5,41711. Другие (напишите):

327. Как, по Вашему мнению, должна осуществляться оценка эффективности деятельности руководителя учреждения УИС?

328. На основании показателей эффективности деятельности самого учреждения, т.е. целиком на основании результатов деятельности учреждения 25,4

329. На основании показателей эффективности деятельности возглавляемого учреждения с учетом конкретных условий его деятельности (оперативная обстановка в пределах места расположения учреждения, состав и характеристика спецконтингента и др.) 42,3

330. На основании динамики показателей деятельности учреждения за ряд периодов 11,5

331. На основании уровня управляемости учреждением (устойчивость его функционирования, оперативность, надежность (стабильность) и полнота управления) с учетом конкретных условий функционирования учреждения 28,5

332. На основании затрат ресурсов (временных, финансовых, материальных, интеллектуальных и др.) на выполнение поставленных задач в сравнении с другими учреждениями данного вида, работающих в схожих условиях 11,5

333. На основании независимой оценки полноты и качества выполнения руководителем своих функциональных обязанностей и поручений вышестоящего руководства 8,5187. Другое (указать): 1,5

334. Как Вы думаете, все ли возможности совершенствования управленческой деятельности руководителей учреждений УИС использованы до конца в современных условиях?191. Да 11,5192. Нет 53,1

335. Затрудняюсь с ответом 35,4

336. Если «нет», не все, то что остается не использованным?201. Укажите сами:

337. Сколько времени Вы проводите в среднем ежесуточно на работе?211. От 8 до 10 часов 30,0212. От 10 до 12 часов 52,3213. Свыше 12 часов 17,7

338. Какому направлению деят-ти учреждения Вы уделяете наибольшее кол -во времени?221. Организация охраны 11,5

339. Организация режима и надзора за осужденными, подозреваемыми, обвиняемыми 43,8

340. Организация оперативной работы 13,8

341. Организация воспитательной работы 10,8

342. Организация социальной работы и психологического обеспечения 0,8

343. Организация производства и трудовой занятости спецконтингента 37,7

344. Организация процесса получения образования и профессиональной подготовки осужденных 0,8

345. Организация медицинского обслуживания спецконтингента (лечебной, лечебно-профилактической и другой деятельности) 6,2

346. Организация финансового и материально-технического обеспечения 33,82210. Организация проведения строительных и ремонтных работ 21,52211. Организация кадрового обеспечения и работы с кадрами 13,12212. Другое (напишите):

347. Оцените основные причины потерь рабочего времени руководителем учреждения УИС по балльной системе в зависимости от уровня потерь (1 балл минимальные потери времени; 5 баллов - максимальные потери времени): Оценка степени влияния, в баллах

348. Частые перемещения по территории учреждения и за его пределами 1,65

349. Недостаток информации для оперативного принятия решений 1,87

350. Низкая исполнительская дисциплина среди подчиненных 2,84

351. Выполнение несвойственных функциональных обязанностей 2,02

352. Технические проблемы (связь, транспорт, энергоснабжение и т.п.) 2,59

353. Недостатки в организационных структурах управления учреждением 1,65237. Другое (напишите):

354. Составляете ли Вы для себя индивидуальный план работы и на какие периоды?

355. Да, составляю на периоды (указать периоды): 90,0242. Нет 10,0

356. Если составляете, то удается ли Вам полностью выполнять все предусмотренные в нем мероприятия?251. Да 40,2252. Нет 59,8

357. Вы считаете, что уровень профессионализма руководителей учреждений УИС:261. Очень высокий 2,3262. Достаточно высокий 53,8263. Средний 41,5264. Низкий 0,0265. Очень низкий 0,0

358. Вологодский институт права и экономики ФСИН России проводит исследование проблем правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений УИС. Просим Вас принять участие в исследовании и заполнить настоящую анкету.

359. ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ АНКЕТЫ

360. При заполнении анкеты необходимо обратить внимание, что раздел 1 анкеты заполняется на основании личных данных, а раздел 2 анкеты заполняется применительно к деятельности руководителей учреждений УИС.

361. Заранее благодарим Вас за помощь в исследовании !1. Раздел 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯп/п Вопросы и варианты для ответа Результаты (%)

362. Какую должность Вы занимаете? Укажите:

363. Ваш общий стаж руководящей работы21. Менее 1 года 1,122. От 1 года до 3 лет 15,423. От 3 до 5 лет 15,424. От 5 до 10 лет 17,625.0т 10 до 15 лет 21,926.0т 15 до 20 лет 13,227. Более 20 лет 15,4

364. Раздел 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ УИСп/п Вопросы и варианты для ответа Результаты (%)

365. Что необходимо, на Ваш взгляд, предпринять для совершенствования правового статуса руководителя учреждения УИС?

366. Дополнение и уточнение должностной инструкции руководителя учреждения 13,2

367. Дополнение и уточнение прав, обязанностей и ответственности руководителя в Положении об учреждении 19,8

368. Принятие отдельного нормативного акта, регулирующего деятельность руководителя учреждения 29,7

369. Принятие межведомственного (совместного) нормативного правового акта, регламентирующего права и обязанности руководителя учреждения УИС при осуществлении взаимодействия с органами внутренних дел 17,6

370. Другое (укажите одну из наиболее значимых проблем в правовом регулировании деятельности руководителя учреждения УИС): 4,4

371. Правовой статус руководителя учреждения УИС регламентирован достаточно полно дня нормальной работы 20,9

372. Как Вы охарактеризуете уровень методического обеспечения деятельности руководителей учреждений УИС?

373. Достаточен для нормальной работы руководителя учреждения 39,652. Недостаточен 48,4

374. Затрудняюсь с ответом 12,0

375. Какие методические рекомендации необходимо, на Ваш взгляд, дополнительно разработать для руководителей учреждений УИС?

376. По осуществлению руководителем функции контроля 29,7

377. По оценке результатов служебной деятельности подчиненных сотрудников или результатов деятельности подразделений учреждения 47,3

378. По проведению оперативных совещаний и собраний с сотрудниками 8,8

379. По организации работы орг.-аналитической группы учреждения 17,665. Другое (укажите): 2,2

380. Как Вы считаете, выполняют лн организационно-аналитические подразделения учреждений УИС возложенные на них функции?71. Да, выполняют 35,272. Выполняют частично 53,873. Не выполняют 7,774. Затрудняюсь с ответом 3,3

381. Какие недостатки во взаимодействии руководителей учреждений УИС с руководством территориальных органов управления УИС Вы можете указать?

382. Слишком частое вмешательство руководства территориального органа управления УИС в деятельность руководителей учреждений УИС 18,7

383. Руководители учреждений УИС недостаточно используют возможности территориальных органов в плане оказания содействия их работе 31,9

384. Недостаток организационной и методической помощи со стороны руководства территориальных органов управления УИС 20,9

385. Другое (укажите сами): 1,1

386. Существенных недостатков нет 33,0

387. Какие основные трудности испытывает руководитель учреждения УИС при принятии управленческих решений? (укажите 1-2 самых значимых варианта ответа)

388. Трудности в выявлении и формулировании проблемы 3,3

389. Трудности со сбором информации для принятия решения 6,6

390. Трудности с анализом и оценкой имеющейся информации 13,2

391. Низкий уровень профессионализма и инициативности подчиненных 40,6

392. Ограниченность ресурсов и отсутствие необходимых условий для принятия оптимального решения 63,7

393. Влияние представителей исполнительной власти и вышестоящего руководства на принятие решения 11,0

394. Недостаточный уровень профессиональной подготовки руководителя 16,5

395. Недостаточный опыт работы руководителя 9,9

396. Психологические трудности (нерешительность руководителя, нетерпимость к мнению подчиненных и т.п.) 7,7910. Другие (напишите): 0,0

397. Оцепите уровень исполнения управленческих решений в УИС:101. Очень высокий 2,2102. Достаточно высокий 34,1103. Средний 52,7104. Низкий 6,6105. Очень низкий 0,0106. Затрудняюсь с ответом 4,4

398. Как, по Вашему мнению, должна осуществляться оценка эффективности деятельности руководителя учреждения УИС?

399. На основании показателей эффективности деятельности самого учреждения, т.е. целиком на основании результатов деятельности учреждения 19,8

400. На основании показателей эффективности деятельности возглавляемого учреждения с учетом конкретных условий его деятельности (оперативная обстановка в пределах места расположения учреждения, состав и характеристика спецконтингента и др.) 40,7

401. На основании динамики показателей деятельности учреждения за ряд периодов 19,8

402. На основании уровня управляемости учреждением (устойчивость его функционирования, оперативность, надежность (стабильность) и полнота управления) с учетом конкретных условий функционирования учреждения 24,2

403. На основании затрат ресурсов (временных, финансовых, материальных, интеллектуальных и др.) на выполнение поставленных задач в сравнении с другими учреждениями данного вида, работающих в схожих условиях 6,6

404. На основании независимой оценки полноты и качества выполнения руководителем своих функциональных обязанностей и поручений вышестоящего руководства 6,6117. Другое (указать): 0,0

405. Как Вы думаете, все ли возможности совершенствования управленческой деятельности руководителей учреждений УИС использованы до конца в современных условиях?121. Да 13,2122. Нет 65,9

406. Затрудняюсь с ответом 20,9

407. Если «нет», не все, то что остается не использованным?131. Укажите сами:

408. Вы считаете, что уровень профессионализма руководителей учреждений УИС:141. Очень высокий 1,1142. Достаточно высокий 47,8143. Средний 47,8144. Низкий 3,3145. Очень низкий 0,0

409. БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!1. АНКЕТАпо изучению проблем правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы

410. Заполняется сотрудниками учреждений УИС (ИК, ВК, тюрьма. ЛИУ. ЛПУ, СИЗО), занимающими руководящие должности (кроме начальников учреждений)

411. Вологодский институт права и экономики ФСИН России проводит исследование проблем правового регулирования и организации деятельности руководителей учреждений УИС. Просим Вас принять участие в исследовании и заполнить настоящую анкету.

412. ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ АНКЕТЫ

413. При заполнении анкеты необходимо обратить внимание, что раздел 1 анкеты заполняется на основании личных данных, а раздел 2 анкеты заполняется применительно к деятельности руководителей учреждений УИС.

414. Заранее благодарим Вас за помощь в исследовании !1. Раздел 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯп/п Вопросы и варианты для ответа Результаты (%)

415. Какую должность Вы занимаете? Укажите:

416. Имеете ли Вы специальную подготовку в области управления (руководства) учреждениями и органами УИС (Высшие академические курсы; курсы и циклы повышения квалификации руководящих работников или др.)?21. Да 17,322. Нет 82,7

417. Раздел 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ УИСп/п Вопросы и варианты для ответа Результаты (%)

418. Что необходимо, на Ваш взгляд, предпринять для совершенствования правового статуса руководителя учреждения УИС?

419. Дополнение и уточнение должностной инструкции руководителя учреждения 22,7

420. Дополнение и уточнение прав, обязанностей и ответственности руководителя в Положении об учреждении 12,7

421. Принятие отдельного нормативного акта, регулирующего деятельность руководителя учреждения 36,4

422. Принятое межведомственного (совместного) нормативного правового акта, регламентирующего права и обязанности руководителя учреждения УИС при осуществлении взаимодействия с органами внутренних дел 13,635. Другое: 1,8

423. Правовой статус руководителя учреждения УИС регламентирован достаточно полно для нормальной работы 28,2

424. Существует ли необходимость в более четком разграничении полномочий и ответственности между начальником учреждения и его заместителями, между начальником учреждения и руководством подразделений, образованных при учреждении?41. Да 51,842. Нет 46,4

425. Какие конкретно полномочия (ответственность) нуждаются в более четком разграничении (укажите):

426. Как Вы охарактеризуете уровень методического обеспечения деятельности руководителей учреждений УИС?

427. Достаточен для нормальной работы руководителя учреждения 32,762. Недостаточен 39,1

428. Затрудняюсь с ответом 28,2

429. Какие методические рекомендации необходимо, на Ваш взгляд, дополнительно разработать для руководителей учреждений УИС?

430. По осуществлению руководителем функции контроля 28,2

431. По оценке результатов служебной деятельности подчиненных сотрудников или результатов деятельности подразделений учреждения 51,8

432. По проведению оперативных совещаний и собраний с сотрудниками 3,6

433. По организации работы орг.-аналитической группы учреждения 13,675. Другое (укажите): 2,8

434. Как Вы считаете, выполняют ли организационно-аналитические подразделения учреждений УИС возложенные на них функции?81. Да, выполняют 49,182. Выполняют частично 41,883. Не выполняют 7,3

435. Оцените уровень исполнения управленческих решений в УИС:131. Очень высокий 3,6132. Достаточно высокий 46,4133. Средний 48,2134. Низкий 1,8135. Очень низкий 0,0

436. Как, по Вашему мнению, должна осуществляться оценка эффективности деятельности руководителя учреждения УИС?

437. На основании показателей эффективности деятельности самого учреждения, т.е. целиком на основании результатов деятельности учреждения 10,0

438. На основании показателей эффективности деятельности возглавляемого учреждения с учетом конкретных условий его деятельности (оперативная обстановка в пределах места расположения учреждения, состав и характеристика спецконтингента и др.) 57,3

439. На основании динамики показателей деятельности учреждения за ряд периодов 33,6

440. На основании уровня управляемости учреждением (устойчивость его функционирования, оперативность, надежность (стабильность) и полнота управления) с учетом конкретных условий функционирования учреждения 23,6

441. На основании затрат ресурсов (временных, финансовых, материальных, интеллектуальных и др.) на выполнение поставленных задач в сравнении с другими учреждениями данного вида, работающих в схожих условиях 5,5

442. На указанный вопрос отвечают только сотрудники исправительных учреждений

443. На основании независимой оценки полноты и качества выполнения руководителем своих функциональных обязанностей и поручений вышестоящего руководства 10,0147. Другое (указать): 0,0

444. Как Вы думаете, все ли возможности совершенствования управленческой деятельности руководителей учреждений УИС использованы до конца в современных условиях?151. Да 14,6152. Нет 53,6

445. Затрудняюсь с ответом 31,8

446. Если «нет», не все, то что остается не использованным?161. Укажите сами:

447. Разработана ли в Вашем учреждении Инструкция по организации управленческой деятельности?171. Да 43,6172. Нет 21,8

448. Затрудняюсь с ответом 34,6

449. Способствует ли, на Ваш взгляд, наличие указанной Инструкции более эффективному осуществлению управленческой деятельности?181. Да 36,4182. Нет 17,3

450. Затрудняюсь с ответом 46,3

451. Что необходимо изменить в указанной Инструкции в целях совершенствования управления учреждением?

452. Переработать ее содержание таким образом, чтобы каждый сотрудник учреждения, осуществляющий управленческие функции, четко знал свое место в совокупной управленческой деятельности учреждения 41,8

453. Переработать ее структуру и содержание таким образом, чтобы Инструкция определяла порядок реализации всех основных функций управления, то есть охватывала весь комплекс работ по управлению учреждением 10,9193. Другое (укажите): 0,0

454. Затрудняюсь с ответом 47,3

455. Вы считаете, что уровень профессионализма руководителей учреждений УИС:201. Очень высокий 5,5202. Достаточно высокий 61,8203. Средний 30,9204. Низкий 1,8205. Очень низкий 0,0

456. БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

457. Результаты анкетирования руководителей учреждений УИС

458. Характеристика подготовки руководителей учреждений УИС в области управления органами и учреждениями УИС39%61%

459. Подготовка имеется ■ Подготовка отсутствует1. Диаграмма I

460. Анализ мнений руководителей учреждений УИС по вопросу возможности совершенствования их деятельности12%35%53%р Резервы отсутствуют ■ Резервы имеются □ Затруднились дать ответ1. Диаграмма 2

461. Характеристика подготовки руководителей учреждений УИС в области управления органамии учреждениями УИС, считающих, что все резервы совершенствования их деятельности в современных условиях использованы, а также затруднившихся дать ответ31%69%

462. Подготовка имеется ■ Подготовка отсутствует1. Диаграмма 3

463. Организация подготовки и проведения служебных совещаний

464. Схема организации проведения служебных совещаний

465. Анализ проблемы, поиск и оценка альтернатив

466. Выбор и принятие оптимального варианта решения

467. Определение порядка контроля за выполнением решения

468. Системно-алгоритмическая модель процесса подготовки служебного совещания

469. Традиционная форма служебного совещания

470. Обсуждение повестки Обсуждение процедуры1. Определение проблемы1. Анализ проблемы1. Поиск альтернатив1. Оценка альтернатив1. Принятие решения

471. НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

472. Правила по составлению Инструкции об основах организации управленческой деятельности в учреждении уголовно-исполнительнойсистемы1. Основные положения

473. Инструкция об основах организации управленческой деятельности в учреждении уголовно-исполнительной системы (далее Инструкция) представляет собой комплексный документ, регламентирующий порядок реализации общих функций управления в учреждении.

474. Руководство подготовкой Инструкции осуществляет начальник учреждения.

475. Разработку Инструкции осуществляет организационно-аналитическое отделение (группа) учреждения.

476. Инструкция подписывается руководителем организационно-аналитического отделения (группы), согласовывается с заместителями начальника учреждения, проходит юридическую экспертизу, рассматривается начальником учреждения и утверждается его приказом.

477. Изменения и дополнения в Инструкцию вносятся в порядке, установленном для ее разработки и утверждения.

478. Ответственность за составление Инструкции несет начальник учреждения.1.. Правила разработки и содержание основных разделов Инструкции

479. I. Порядок применения Правил

480. Настоящие Правила устанавливают примерную структуру и краткое описание основных разделов Инструкции, носят инструктивно-рекомендательный характер.

481. Учреждения могут разрабатывать дополнительные разделы Инструкции наряду с разделами, предусмотренными в Правилах.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>