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

Организация и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений

**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Чернякова, Ольга Николаевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Псков

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности

**Количество cтраниц:**

210

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Чернякова, Ольга Николаевна

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. Теоретические основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреяедений

§ 1. Современное состояние уголовно-исполнительной системы.

§ 2. Понятие и сущность организационной культуры органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

Глава 2. Правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений

§ 1. Международные правовые стандарты в механизме формирования и развития организационной культуры уголовно-исполнительной системы.

§ 2. Совершенствование правовых основ формирования и развития организационной культуры уголовно-исполнительной системы.

Глава 3. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по формированию и развитию организационной культуры ее органов и учреждений

§ 1. Факторы, определяющие организационную культуру органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

§ 2. Повышение эффективности деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организация и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений"

Актуальность темы исследования. Создание в последние годы необходимых правовых и социально-экономических предпосылок для поступательного развития уголовно-исполнительной системы (УИС), увеличение объема бюджетного финансирования с 1999 года более чем в 12,6 раз, принятие федеральных законов, иных нормативных правовых актов, направленных на государственную поддержку УИС и укрепление гарантий прав граждан, совершивших преступления, позволило приблизить пенитенциарную деятельность в России к международным стандартам. Так, только в 2011 году по инициативе ФСИН России и Минюста России при поддержке Президента и Председателя Правительства Российской Федерации органами государственной власти принято 14 федеральных законов, направленных на развитие УИС, гуманизацию отдельных направлений уголовно-судебной системы. Три указа Президента Российской Федерации, пять постановлений Правительства Российской Федерации положительно повлияли на рост авторитета и престиж работы в УИС, позволили ФСИН России начать уверенное движение по пути развития института социальной реабилитации осужденных, их адаптации к жизни за пределами мест лишения свободы.

Вместе с тем сохраняется ряд факторов, отрицательно влияющих на ситуацию в системе исполнения наказаний. На начало 2012 года 38,5 % осужденных, содержащихся в исправительных колониях, отбывали наказание за совершение умышленных тяжких преступлений, 46 % - умышленных особо тяжких преступлений, 29,5 % - осуждены второй раз, 32 % - третий раз и более1.

Выявляются факты предательства интересов службы сотрудниками УИС: в 2011 г. сотрудниками подразделений собственной безопасности

1 См.: Выступление директора ФСИН России генерал-полковника внутренней службы A.A. Реймера на расширенном заседании коллегии ФСИН России 9 февраля 2012 года // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2012. № 3. С. 5. выявлено 584 (АППГ - 475) факта неслужебных связей, в отношении 425 (Al 1111 - 372) сотрудников УИС возбуждено 416 (АППГ - 356) уголовных дел, из них 261 (АППГ - 192) - за преступления коррупционной направленности.

Совокупность негативных факторов функционирования УИС потребовала перехода к следующему этапу реформирования: преобразование УИС в реабилитационную систему, способствующую физическому и духовному оздоровлению осужденных, безусловному обеспечению прав, свобод и интересов осужденных, приобретению ими необходимых профессий и образования, возвращению обществу законопослушных и дееспособных граждан.

В соответствии с Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года1 в рамках обеспечения национальной безопасности основным из приоритетов в указанной сфере становится оптимизация функционирования органов и учреждений УИС.

Для этого необходимо соответствующее кадровое обеспечение, которое является решающим фактором выполнения задач, стоящих перед учреждениями и органами УИС.

Направленность и содержание кадрового обеспечения УИС обусловлены следующими факторами:

- жесткими ресурсными, в том числе финансовыми, ограничениями проводимого реформирования учреждений и органов УИС;

- сложной криминогенной обстановкой и изменением качественных и количественных характеристик преступности;

- низким уровнем престижа службы в учреждениях и органах УИС;

См.: Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 43. Ст. 5544.

- недостаточным уровнем материального обеспечения и социальной защищенности сотрудников УИС, членов их семей, гражданского персонала ФСИН России, а также лиц, уволенных со службы;

- устойчивой тенденцией снижения количества сотрудников, имеющих высшее профессиональное образование, в том числе юридическое;

- ухудшением качественных характеристик кандидатов на службу в учреждения и органы УИС.

Указанные факторы привели к ухудшению в ряде регионов положения дел с комплектованием кадров, их оттоку из УИС, ослаблению профессионального ядра.

В последние годы остро стоит проблема, требующая незамедлительного решения, - текучесть кадров, замена кадрового ядра. Так, при росте численности сотрудников, принятых на службу, на 6 % численность уволенных возросла на 20 %, при этом на 29 % увеличилось число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам.

В связи с этим следует отметить, что определенное количество молодых специалистов, окончивших ведомственные учебные заведения ФСИН России, увольняются или переводятся в другие правоохранительные органы в основном из-за низкого материального положения сотрудников УИС и проблем, связанных с обеспечением жильем, социальной защищенностью.

Текучесть кадров отрицательно влияет на показатели служебной деятельности, организованность, моральное состояние кадров. Именно поэтому на первый план выдвигаются вопросы совершенствования организационной культуры подразделений УИС.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования определяется существенными изменениями во всех областях жизнедеятельности государства, в частности в УИС, необходимостью ее развития в приоритетных с позиций общества и государства направлениях, что обусловливает необходимость совершенствования организационной культуры органов и учреждений УИС.

Степень разработанности темы исследования. Любая реформа, в том числе в такой специфической сфере, как исполнение наказаний, предполагает внедрение в практику соответствующих новаций. В связи с этим проблемы исполнения наказаний за последние годы исследуются достаточно интенсивно с учетом новых условий функционирования УИС. За последнее десятилетие появилось немало научных работ, посвященных различным аспектам организации работы с кадрами.

Значительный вклад в развитие теории и практики организации работы с кадрами в правоохранительных органах внесли A.A. Аксенов, В.М. Анисимков, Н.С. Артемьев, Н.П. Барабанов, A.B. Буданов, Д.А. Брыков, В.З. Веселый, В.Г. Деев, Ю.А. Дмитриев, A.B. Горожанин, А.И. Зубков,

A.П. Ипакян, Б.Б. Казак, JI.M. Колодкин, А.Ф. Майдыков, В.М. Морозов,

B.И. Огородников, В.М. Поздняков, В.В. Попов, А.Н. Роша, A.M. Столяренко, Г.А. Туманов, С.Х. Шамсунов, A.B. Фатула, Е.Ф. Яськов и другие специалисты в области управления персоналом.

Непосредственно вопросы организационной культуры различных организаций рассматривались в трудах О.С. Виханского, И.В. Грошева, П.В. Емельянова, Э.А. Капитонова, Ю.А. Корсакова, И.Н. Кузнецова,

B.И. Маслова, А.И. Наумова, В.А. Спивака, Т.П. Фокиной, Т.Н. Чистяковой и др.

Среди зарубежных авторов необходимо выделить работы Д. Боллинже, Р. Блейка, П. Вейлла, Р. Гриффина, Н. Деметра, Г. Морхэда, Ж. Мутона, И. Оучи, Г. Хофштеде, Э. Шейна, М. Элвессона и др.

Отдельные аспекты организационной культуры органов и учреждений УИС России в своих работах затрагивали С.Н. Емельянов, М.Г. Дебольский, Н.В. Заводчиков, Б.Б. Казак, О.Г. Ковалев, В.М. Морозов, A.B. Чечкова,

C.Х. Шамсунов и др.

Однако большая часть работ в области организационной культуры не учитывает специфику деятельности органов и учреждений ФСИН России. Более того, исследования в основном касаются психолого-педагогического обеспечения деятельности организационной культуры коммерческих и некоммерческих организаций, а не деятельности УИС в рамках заявленной научной специальности.

Недостаточная разработанность проблемы, необходимость нового подхода к правовому обеспечению деятельности по формированию организационной культуры в органах и учреждениях УИС обусловили актуальность и выбор темы диссертационного исследования.

Объектом диссертационного исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

Предметом исследования являются теоретические, организационные и правовые основы деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений по совершенствованию элементов организационной культуры, обусловленные стратегическими и тактическими задачами ФСИН России в условиях реформирования российского общества.

Цель исследования -разработка теоретических, правовых и организационных основ деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

Для достижения указанной цели решены следующие задачи:

- проанализировано современное состояние УИС;

- рассмотрена сущность и структура организационной культуры УИС как объекта управления и на этой основе сформулировано понятие организационной культуры органов и учреждений УИС;

- раскрыты факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры УИС;

- изучены международные стандарты в сфере исполнения уголовных наказаний и предложены возможности их использования при формировании организационной культуры органов и учреждений УИС;

- выявлены правовые проблемы деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений и предложены пути их решений в целях поддержания и развития организационной культуры органов и учреждений УИС;

- разработана концепция совершенствования деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

Методологическая основа исследования. Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы познания: системный анализ -при определении понятий «организационная культура органов и учреждений УИС», «технологии организационной культуры»; сравнительно-правовой -при изучении и выявлении пробелов в организационно-правовом обеспечении деятельности УИС по формированию и развитию организационной культуры ее органов и учреждений; статистический - при получении количественных показателей деятельности УИС; метод изучения документов - при анализе нормативных актов и рекомендаций ФСИН России в сфере формирования организационной культуры органов и учреждений УИС; социологический метод (анкетирование, экспертный опрос) - при изучении мнения практических работников УИС; математический метод -при определении количественных показателей деятельности УИС в исследуемой сфере.

Теоретической основой исследования послужили общие положения философии, экономики, теории социального и государственного управления, социологии, психологии, организации правоохранительной деятельности, а также научные труды в области государственной службы и организации работы с кадрами в УИС, организационно-правового обеспечения социально-правового статуса сотрудников УИС.

При решении сформулированных задач автор основывался на результатах теоретических и прикладных исследований, осуществляемых не только в рамках социально-правовых наук, но и в других отраслях знаний, что обеспечило комплексность диссертационного исследования.

Нормативную основу диссертационного исследования составили международные акты и стандарты в сфере исполнения уголовных наказаний, Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, международные договоры Российской Федерации, нормативные правовые акты Минюста России, Положение о Федеральной службе исполнения наказаний, нормативные правовые акты и другие документы Федеральной службы исполнения наказаний.

Эмпирическая основа исследования - официальные статистические данные ФСИН России, данные социологического исследования, респондентами которого выступили 946 сотрудников различных подразделений УИС из 18 регионов страны. Проводился опрос экспертов, в качестве которых выступили 45 практических работников УИС разного уровня.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обусловлены его эмпирической базой, которая включает в себя материалы, характеризующие состояние практической деятельности органов и учреждений УИС (отчеты управлений, отделов и служб территориальных органов и центрального аппарата ФСИН России, доклады руководителей, информационные обзоры, материалы передового опыта); результаты проведенных опросов сотрудников УИС, сведения, полученные в результате анализа отечественных источников по исследуемой проблеме, монографии, учебные пособия, авторефераты и диссертации, а также научные статьи, опубликованные в изданиях периодической печати.

Научная новизна исследования определяется не только его объектом и предметом, но и тем, что в диссертационном исследовании впервые со времени образования Федеральной службы исполнения наказаний всесторонне рассматриваются правовые и организационные вопросы формирования организационной культуры органов и учреждений УИС.

Новизну диссертационного исследования определяют впервые достигнутые результаты, представляющие основу нового научного направления, имеющего как теоретическое, так и прикладное значение для совершенствования деятельности органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания.

Диссертантом впервые проведен развернутый социально-исторический и доктринальный анализ норм, регламентирующих формирование организационной культуры органов и учреждений УИС.

Диссертация является комплексным монографическим исследованием, системно рассматривающим вопросы формирования организационной культуры органов и учреждений УИС.

В отличие от работ С.Н. Емельянова, Б.В. Гонцова, A.B. Горожанина, М.Г. Дебольского, Н.В. Заводчикова, Б.Б. Казака, Р.Н. Киселевой, О.Г. Ковалева, В.М. Морозова, A.B. Чечковой, С.Х. Шамсунова, С.Р. Ширшова и других ученых исследование осуществлено в условиях радикального реформирования ФСИН России, проведения административной реформы органов государственной власти в Российской Федерации, существенного обновления правовой базы, связанной с кадровым обеспечением УИС, в том числе с разработкой федерального закона «О правоохранительной службе в Российской Федерации».

Научная новизна работы выражается также в том, что автором с учетом современных условий предложен комплекс мер организационно-правового характера по совершенствованию организационной культуры органов и учреждений УИС. При этом учитывались предложения федеральных органов исполнительной власти, ведущих научно-исследовательских и образовательных учреждений, научных и практических работников.

Ранее проведенные исследования в области социального и государственного управления (A.B. Чечкова «Социально-психологическая адаптация персонала к организационной культуре исправительных учреждений» (2001), В.И. Огородников «Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России» (2003), И.И. Галунский «Организационная культура в деятельности органов внутренних дел» (2003), Д.А. Брыков «Организация работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе» (2004), А.Ю. Долинин «Организационные и правовые основы организационно-штатной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы» (2006), Н.В. Колесник «Организация и правовые основы функционирования Федеральной службы исполнения наказаний» (2006), A.B. Паршков «Стратегическое управление в уголовно-исполнительной системе» и др.) не касались деятельности по формированию организационной культуры органов и учреждений УИС.

Исследование позволило обосновать выводы и предложения по совершенствованию правового и организационного обеспечения деятельности по формированию организационной культуры органов и учреждений УИС.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Авторское определение основных понятий, относящихся к деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

Автором определены следующие понятия: «организационная культура уголовно-исполнительной системы», «организационная культура органов и учреждений уголовно-исполнительной системы».

При определении основных понятий автор исходит из анализа различных взглядов на понятие организационной культуры УИС.

По мнению диссертанта, под организационной культурой органов и учреждений УИС следует понимать достаточно устойчивую характеристику, сложившуюся в результате деятельности сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы, созданных ФСИН России для осуществления в первую очередь функций в сфере исполнения уголовных наказаний, применяющих для этого различные способы воздействия, характер и содержание которых определяется не только их правовым статусом и социальными нормами, существующими вобществе, но и системой неформальных отношений между сотрудниками, а также духовными и материальными ценностями, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Организация деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений - это комплекс организационно-правовых мер, направленных на формирование и развитие достаточно устойчивой характеристики, сложившейся в результате деятельности органов и учреждений ФСИН России как единой организации, созданной государством для осуществления правоприменительных функций в сфере исполнения наказаний, применяющей для этого различные способы воздействия, характер и содержание которых определяется не только ее правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и системой неформальных отношений между сотрудниками, а также духовными и материальными ценностями, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

2. Предложения по совершенствованию законодательства, нормативно-правового регулирования деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

Автор рассматривает право как одно из необходимых условий формирования деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.

Особое значение приобретает внедрение новых форм управленческих технологий, поведенческих норм, определяющих действие и поведение работников УИС.

К их числу автор относит разработку Кодекса профессионального поведения и этики работника УИС.

Принципы служебного поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего учитываются гражданами Российской Федерации в связи с их нахождением на службе в УИС.

Соискатель в рамках правового обеспечения социальной защиты и совершенствования организационной культуры органов и учреждений УИС предлагает внести изменения в действующее законодательство и принять ряд новых федеральных законов: федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти», направленный на обеспечение социальной защиты и единства устанавливаемых социальных гарантий сотрудникам УИС; федеральный закон «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации», направленный на закрепление правовых, организационных и финансово-экономических основ прохождения службы в УИС; федеральный закон «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации, Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации и иные законодательные акты Российской Федерации», направленный на реализацию Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р, в части развития организационной культуры сотрудников УИС.

3. Концепция совершенствования деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений.Диссертант пришел к выводу, что основой совершенствования деятельности органов и учреждений ФСИН России должна стать концепция совершенствования деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений, предусматривающая систему организационно-правовых мер, направленных на формирование и развитие достаточно устойчивой характеристики, сложившейся в результате деятельности органов и учреждений ФСИН России как единой организации, созданной государством для осуществления правоприменительных функций в сфере исполнения наказаний, использующей для этого различные способы воздействия, характер и содержание которых определяется не только ее правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и системой неформальных отношений между сотрудниками, а также духовными и материальными ценностями, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Сотруднику и федеральному государственному гражданскому служащему, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам и федеральным государственным гражданским служащим, рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении или органе УИС благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники и федеральные государственные гражданские служащие не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Сотрудники и федеральные государственные гражданские служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны, в частности1: исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждений и органов УИС; исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности; не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей; соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестномисполнении ими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету УИС; не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

1 См.: Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 // СПС «КонсультантПлюс». постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

4. Возможности применения международных стандартов в сфере исполнения наказаний в формировании организационной культуры подразделений уголовно-исполнительной системы.

Вступление России в Совет Европы во многом обусловило принятие Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года1 и развитие международного сотрудничества с пенитенциарными системами иностранных государств, международными органами и неправительственными организациями.

Соискателем особый акцент был сделан на анализе Европейских пенитенциарных правил, который показал, что Правила, с одной стороны, подтвердили правильность процесса становления, развития и функционирования УИС в целом, с другой - помогли обрести специфическую ценностно-нормативную систему, соответствующую своим целям и учитывающую организационные и ведомственные ценности.

Ценности, несомненно, являются ядром не только организационной культуры УИС, но и организационной культуры органов и учреждений. Именно ценности, разделяемые и декларируемые основателями и реформаторами современной УИС и ее наиболее авторитетными деятелями, стали тем ключевым звеном, которое определило сплоченность сотрудников различных органов и учреждений по формированию единства взглядов и действий, следовательно, обеспечивало эффективное достижение целей УИС.

Европейские пенитенциарные правила, являясь одной из духовных ценностей организационной культуры УИС, обеспечивают ту часть ее функций, которые связаны с адаптацией УИС к внешней среде. Автор считает, что Правила должны помочь сформулировать миссию УИС в целом

1 См.: Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2010. № 12. С. 2-15. и ее органов и учреждений в частности, адекватную задачам, стоящим перед ФСИН России; выбрать правильную стратегию во исполнение этой миссии. Критерии и показатели деятельности органов и учреждений УИС позволяют влиять на формирование привлекательного имиджа Федеральной службы исполнения наказаний в глазах населения и мировой общественности.

5. Меры по организации внедрения и поддержки организационной культуры органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

По мнению автора, организация внедрения и поддержки организационной культуры органов и учреждений УИС может иметь следующую последовательность:

1) знакомство вновь поступающего на работу с основными установленными правилами поведения, его внутреннее согласие с ними;

2) процедура посвящения новичка в число сотрудников ФСИН России, вручение ему основных документов, знакомство с рабочим местом, непосредственным руководителем, наставником;

3) включение новичка в мероприятия органов или учреждений УИС;

4) развитие системы учета пожеланий работников по изменению и улучшению организационной культуры органов и учреждений УИС; сбор и обработка предложений, корректировка документов, проведение социологических опросов.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется актуальностью, новизной полученных данных, которые дополняют и расширяют имеющиеся в науке государственного и социального управления представления об организации деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений. В диссертационном исследовании:

- определены теоретические основы и правовое обеспечение деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений;

- выявлены факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры органов и учреждений УИС в условиях ее реформирования, расширения сферы решаемых ею задач и функций;

- сформулированы основные принципы организационной культуры органов и учреждений УИС.

Теоретические положения диссертации могут послужить базой для дальнейшего изучения организационной культуры органов и учреждений УИС.

Результаты исследования могут представлять интерес не только для науки организации управления в УИС, но и специалистов, занимающихся изучением феномена государственной службы, поиском путей ее оптимизации.

Практическая значимость исследования определяется сформулированными в ней конкретными предложениями и рекомендациями, направленными на совершенствование организации, правовой и научно-методической базы деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений и имеющими существенное значение для повышения эффективности их деятельности, а именно:

- выявлены факторы, влияющие на обеспечение организационной культуры органов и учреждений УИС и обусловливающие наличие недостатков в функционировании УИС;

- определены конкретные направления совершенствования деятельности УИС в сфере формирования и развития организационной культуры ее органов и учреждений;

- по результатам проведенного исследования выработаны и сформулированы научно обоснованные предложения по созданию целостной системы организационной культуры органов и учреждений УИС, конкретные изменения для внесения в действующее законодательство, которые окажут методическую помощь практическим работникам и обучающимся в образовательных учреждениях ФСИН России и других учебных заведениях правоохранительной направленности.

Апробация результатов исследования. Результаты проведенного исследования нашли отражение в участии автора в научно-практических конференциях и семинарах, посвященных проблемам исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы, в том числе международного уровня: «Актуальные проблемы организации исполнения наказаний без изоляции осужденных от общества» (Псков, 2010); «Роль образовательных учреждений в реформировании уголовно-исполнительной системы» (Псков, 2010, 2011).

Материалы диссертационного исследования используются в учебном процессе Псковского юридического института Федеральной службы исполнения наказаний (в рамках курсов «Организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций, «Уголовно-исполнительное право», «Основы управления в УИС»); Псковского государственного университета (в рамках курса «Правоохранительные органы»); внедрены в практическую деятельность УФСИН России по Псковской области и ГУФСИН России по Республике Коми.

Кроме того, автором опубликовано 2 научные статьи и монография «Организационно-правовые проблемы совершенствования деятельности уголовно-исполнительной системы по формированию и развитию организационной культуры ее органов и учреждений» общим объемом 4,5 п.л.

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

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности", Чернякова, Ольга Николаевна

Общие выводы по диссертации, предложения по совершенствованию организационной культуры подразделений уголовно-исполнительной системы могут быть сформулированы следующим образом.

1. Уголовно-исполнительная система - сложная многоуровневая организация, которой присущи свои особенности. На основе анализа различных взглядов на понятие организационной культуры для уголовно-исполнительной системы можно сформулировать следующее определение: организационная культура уголовно-исполнительной системы — это достаточно устойчивая характеристика, сложившаяся в результате деятельности органов и учреждений ФСИН России как единой организации, созданной государством для осуществления правоприменительных функций в сфере исполнения наказаний, применяющей для этого различные способы воздействия, характер и содержание которых определяется не только ее правовым статусом и социальными нормами, существующими в общество,, но и системой неформальных отношений между сотрудниками, а также духовными и материальными ценностями, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Из приведенного нами определения можно сделать ряд выводов:

- организационная культура УИС является полиструктурным образованием, она как бы пронизывает всю организацию, касается всех аспектов ее функционирования;

- организационная культура УИС может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на эффективность деятельности системы;

-организационная культура УИС проявляется в поведении сотрудников и наборе организационных символов;

- организационная культура УИС является особым признаком организации, влияющим на остальные признаки;

- содержание организационной культуры многовекторно, но жесткое, иерархическое построение, единая нормативная основа деятельности, заданная компетенция характеризуют некоторую общность ее черт для разных органов и учреждений ФСИН России;

- организационная культура УИС имеет специфические особенности, обусловленные в первую очередь наделением сотрудников властными полномочиями и четко определенными пределами функционирования;

- в организационной культуре УИС имеется множество субкультур, например кадровых подразделений, оказывающих влияние на развитие организации.

Исходя из определения организационной культуры УИС можно вывести понятие организационной культуры подразделений УИС. По мнению соискателя, под организационной культурой подразделений УИС следует понимать достаточно устойчивую характеристику, сложившуюся в результате деятельности органов и учреждений УИС, созданных ФСИН России для осуществления функций в сфере исполнения уголовных наказаний, применяющих для этого различные способы воздействия, характер и содержание которых определяется не только их правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и системой неформальных отношений между сотрудниками, а также духовными и материальными ценностями, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

2. Одним из важных моментов формирования эффективной организационной культуры подразделений УИС России является то, как организуется система отношений, каковы поведенческие нормы, действия и поведение работников подразделений. Граждане приходят в уголовно-исполнительную систему со своими представлениями о том, как относиться к делу, к руководству, друг к другу, так что сама по себе организационная культура - объективная данность, гигиенический фактор (как воздух и свет в любой организации) по выражению В.И. Маслова1. Руководителю предстоит формировать и поддерживать, а также во время изменять организационную культуру. Именно в рамках такой культуры организации и возможна

1 См.: Стратегическое управление персоналом в условиях профессиональной культуры. М., 2004. С. 181. успешная реализация управления персоналом. Главное впечатление об организационной культуре органов и учреждений УИС, складывается от того, насколько эффективна и прогрессивна работа соответствующих управлений ФСИН России, а также подразделений, занятых работой в данном направлении в регионах и исправительных учреждениях.

В связи с этим требует детальной научной разработки программа развития базовых управленческих компетенций для руководителей, зачисленных в кадровый резерв УИС, предусматривающая обучение руководителей управлению групповыми процессами и конфликтами, развитию организационной культуры в учреждениях и органах УИС.

3. Организационная культура подразделений УИС предполагает внедрение в их деятельность программы социально-психологического тестирования руководителей всех уровней. Такое тестирование поможет руководителям подразделений построить план саморазвития, план построения управленческой карьеры.

4. Содержание организационной культуры для сотрудников подразделений УИС в норме остается во многом неосознанным. Только специальное исследование позволяет раскрыть ее во множестве проявлений, описать и понять. В виду того, что организационная культура приобретает существенное значение для функционирования кадровых подразделений и ее влияние простирается от изменения кадровой стратегии до повседневной работы по управлению персоналом, перед руководством УИС стоит задача довести до каждого сотрудника служб содержание и особенности оргкультуры и ее значение в повышении эффективности деятельности органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания.

5. С точки зрения влияния международных стандартов на деятельность ФСИН России следует отметить, что реформирование УИС прежде всего связано с одной стороны с интеграцией Российской Федерации в мировое сообщество, с другой обусловлено необходимостью стандартизации ее деятельности.

При формировании организационной культуры кадровых подразделений УИС особое внимание следует обращать на обеспечение прав и свобод человека и гражданина. Права человека, как базисные ценности, лежат в основе международных правовых стандартов.

Международные стандарты в уголовно-исполнительной сфере обязаны быть обоснованными, пройти соответствующую экспертизу и выступать совместно с другими, например, экономическими, социальными. Только в этом случае, то есть в совокупности с остальными, такие стандарты могут быть успешно реализованы.

6. Кадровые подразделения занимают ведущее место в структуре органов и учреждений ФСИН России. При организации кадровой работы необходима разработка стратегического плана воспитания сотрудников УИС, который должен лежать в основе организационной культуры кадровых подразделений УИС и иметь интегральный показатель своей эффективности. Кроме того, со стороны кадровых подразделений УИС не должен ослабевать интерес к молодому поколению.

7. При формировании организационной культуры подразделений УИС, считаем необходимым подчеркнуть, что:

- уголовно-исполнительная политика, уголовное и уголовно-исполнительное право, процедуры и правила должны быть, на наш взгляд, прямого применения и обязательными для всех уровней иерархии, для всех подразделений и сотрудников органов и учреждений УИС;

- ФСИН России должна вводить в практику международные стандарты, процедуры и правила и тем самым обеспечивать постепенную интеграцию нашей системы в международное сообщество пенитенциарных органов;

- проблема формирования организационной культуры кадровых подразделений УИС должна решаться на основе применения системного и комплексного подходов, позволяющих выявить и учесть многообразие типов связей между явлениями и процессами общественной жизни, нормами различных отраслей юридического права, обеспечивающих регламентациюобщественных отношений в масштабе всего общества.

На наш взгляд, необходимо последовательное и активное использование ФСИН России новых возможностей, которые предоставляет уголовное и уголовно-исполнительное законодательство для активизации работы по реализации приоритетных направлений, в том числе и в области формирования организационной культуры подразделений УИС.

Кроме того, важнейшей правовой мерой по поддержанию и развитию организационной культуры подразделений УИС является разработка Кодекса профессионального поведения и этики работника.

8. Правовую основу формирования организационной культуры подразделений УИС должна составлять концепция совершенствования организационной культуры подразделений УИС, имеющая строго определенную структуру, основанная на Конституции Российской Федерации, федеральных законах, международных актах и стандартах, указах Президента Российской Федерации, постановлениях и распоряжениях Правительства Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актах.

Концепция совершенствования организационной культуры подразделений предполагает помимо вопросов так или иначе связанных с культурой,осуществлениегосударственногоподходакпатриотическому воспитанию,а такжекодексапрофессиональногоповеденияиэтики сотрудников УИС России.

Стратегия совершенствования организационной культуры подразделений УИС, несомненно, должна реализовываться в режиме строгой и неукоснительной законности.

9. По нашему мнению, описание правил организационного поведения во ФСИН России может включать в себя:

-осознание себя и своего места, понимание того, что свойственно структуре организации;

-ценности (критерии оценки - что считается правильным, а что неправильным) и нормы (правила поведения в различных ситуациях, особенно важны принципы принятия решений в критических ситуациях);

- проявление веры во что-то и отношения или расположения к чему-то (веры в руководство, во взаимопомощь).

- систему коммуникации и язык общения - как организовано прохождение информации, кто имеет к ней доступ, как она распространяется (устно или письменно), особые термины, традиционные фразы;

- критерии и правила распределения статуса и власти (типовые обязанности и полномочия сотрудников разного уровня, перечень функций разных подразделений);

- правила «неформальных отношений» - внутри организации (негласный кодекс, объединяющий всех);

-внешний вид, одежду и умение подать себя на работе (ношение определенной формы или свободный выбор одежды, что считается уместным, что вызывающим);

- осознание времени, отношение к нему и использование (существует ли строгий временной регламент, поощряется или наказывается внеурочная работа и т.д.);

- взаимоотношения между людьми (приняты ли равноправные отношения или статус, характер отношений и принципы формирования референтных групп, значимых и близких друг к другу);

- процесс развития работников и обучение (как организация относится к развитию персонала, считает ли это важным или ориентирована на привлечение новых профессионалов извне, процесс обучения и развития регламентируется нормами и правилами или делегируется самому сотруднику, зависит от его активности);

- трудовую этику и мотивирование (какое отношение к работе ожидается, что и как наказывается или поощряется, какая система оценки и стимулирования принята, а какая реально реализуется).

10. Организационная культураподраз делений УИС предполагает последовательное решение следующих задач:

- комплексный анализ сложившейся организационной культуры подразделений, основанный на ценностях, вытекающих из требований реформирования УИС;

- разработка эталонной модели организационной культуры подразделений УИС, основанной на Европейских пенитенциарных правилах;

- создание механизмапрактической реализации организационной культуры подразделений,включающийкомплексмероприятийпосоциализации трудовых коллективов УИС в новом культурном пространстве.

11. Сильная организационная культура подразделений УИС - это и умение формировать управленческие концепции, программы, проектыуважениекгосударственнымиобщественныморганизациям, нормам морали.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Чернякова, Ольга Николаевна, 2012 год

1. Официальные документы и нормативные правовые акты

2. Европейские пенитенциарные правила: Рекомендация Яес(2006)2: принята Комитетом министров Совета Европы 11 января 2006 г. // http://www.prison.org

3. Рекомендация № 11(97)12 Комитета министров Совета Европы государствам-членам относительно персонала, исполняющего общественные санкции и меры: принята Комитетом министров Совета Европы 10 сентября 1997 г.

4. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена резолюцией 217А(Ш) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // http://www.un.org

5. Европейские пенитенциарные правила: Рекомендация Яес(2006)2: принята Комитетом министров Совета Европы 11 января 2006 г. // http://www.prison.org

6. Европейская конвенция о защите прав и основных свобод // Права человека: сб. междунар. док. -М., 1990.

7. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания: принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1984 г. № 39/46 // Международная защита прав и свобод человека: сб. док. М., 1990.

8. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят Резолюцией 2200А(ХХ1) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // http://www.un.org

9. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токийские правила): приняты Резолюцией 45/110 Генеральной Ассамблеи ООН от 14 декабря 1990 г. // http://constitution.garant.ru

10. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила): приняты Резолюцией 40/33 Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1985 г. // http://hro-uz.narod.ru

11. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка: принят Резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН от 17 декабря 1979 г. // http://www.un.org/ru

12. Правила Организации Объединенных Наций, касающиеся защиты несовершеннолетних, лишенных свободы: приняты Резолюцией 45/113 Генеральной Ассамблеи от 14 декабря 1990 г. // http://www.un.org/ru

13. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

14. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

15. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

16. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-Ф3 (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

17. О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 7 декабря 2011 г. № 420-ФЗ // Рос.газ. 2011. - 9 дек.

18. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № ЮЗ-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

19. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

20. О политических партиях: Федеральный закон от 11 июля 2001 г. № 95-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

21. О некоммерческих организациях: Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

22. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

23. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

24. Об информации, информационных технологиях и защите информации: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

25. О персональных данных: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. -№ 31. - Ст. 3451; 2009. - № 48. - Ст. 5716; № 52 (ч. 1). - Ст. 6439; 2010. -№ 27. - Ст. 3407; № 31. - Ст. 4173.

26. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЭ (ред. от 21 ноября 2011 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

27. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

28. О средствах массовой информации: Закон Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. № 2124-1 // СПС «КонсультантПлюс».

29. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 // СПС «КонсультантПлюс».

30. О государственной тайне: Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5485-1 // СПС «КонсультантПлюс».

31. Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне: Указ Президента Российской Федерации от 30 ноября 1995 г. № 1203 // СПС «КонсультантПлюс».

32. О передаче уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации в ведение Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 28 июля 1998 г. № 904 // СПС «КонсультантПлюс».

33. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 // СПС «КонсультантПлюс».

34. Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний: Указ Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314 // СПС «КонсультантПлюс».

35. Об утверждении Перечня информации о деятельности Федеральной службы исполнения наказаний, размещенной в сети Интернет: Указ Президента Российской Федерации от 10 августа 2011 г. № 1071 // СПС «КонсультантПлюс».

36. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 // СПС «КонсультантПлюс».

37. О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы: Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574 // СПС «КонсультантПлюс».

38. О представлении поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям: Постановление Правительства Российской Федерации от 23 августа 2011 г. № 713 // Рос.газ. 2011. - 2 сент.

39. Об обеспечении доступа к информации о деятельности Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства Российской Федерации от 24 ноября 2009 г. № 953 // СПС «КонсультантПлюс».

40. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2010. - № 12. - С. 2-15.

41. О Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников уголовно-исполнительной системы и урегулированию конфликта интересов: приказ ФСИН России от 16 декабря 2010 г. № 529 // СПС «КонсультантПлюс».

42. Об утверждении Свода профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240 // СПС «КонсультантПлюс».

43. О комиссии территориального органа ФСИН России по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников уголовно-исполнительной системы и урегулированию конфликта интересов: приказ ФСИН России от 1 марта 2011 г. № 118// СПС «КонсультантПлюс».

44. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 // СПС «КонсультантПлюс».

45. Об утверждении Инструкции об организации проведения служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 17 марта 2009 г. № 104 // СПС «КонсультантПлюс».

46. Об аккредитации журналистов средств массовой информации при Федеральной службе исполнения наказаний: приказ ФСИН России от 29 февраля 2008 г. № 128 // СПС «КонсультантПлюс».

47. Об утверждении Регламента Федеральной службы исполнения наказаний: приказ ФСИН России от 19 мая 2006 г. № 245 // СПС «КонсультантПлюс».

48. Об утверждении порядка информационной поддержки и структуры официального сайта ФСИН России в сети «Интернет»: приказ ФСИН России от 6 июня 2005 г. № 409 // СПС «КонсультантПлюс».

49. О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. № 19 // СПС «КонсультантПлюс».

50. Об утверждении Инструкции о присвоении квалификационных категорий сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 5 сентября 2006 г. № 283 // СПС «КонсультантПлюс».

51. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: утв. приказом Минюста России от 3 ноября 2005 г. № 205 // СПС «КонсультантПлюс».

52. Об утверждении Правил внутреннего распорядка следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы: утвержденных приказом Минюста России от 14 ноября 2005 г. № 189 // СПС «КонсультантПлюс».

53. О передаче уголовно-исполнительных инспекций в уголовно-исполнительную систему: приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации и Министерства юстиции Российской Федерации от 28 мая 1999 г. № 393/179 // СПС «КонсультантПлюс».

54. О специализации образовательных учреждений ФСИН России: распоряжение директора ФСИН России от 16 февраля 2010 г. № 31-р // СПС «КонсультантПлюс».

55. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 238 // http://www.vcom.ru

56. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006-2010 гг. // Правительство Российской Федерации Постановление от 11 июля 2005 г. № 422. М., 2005.

57. Концепция воспитательной работы с осужденными в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы. М., 2000.

58. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации. М., 2002."

59. Концепция правового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации. -М., 2001.

60. Концепция совершенствования образовательной политики уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации на 2004-2006 годы. М., 2003.

61. Концепция совершенствования работы с кадрами в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации. М., 2002.

62. Выступление директора ФСИН России генерал-полковника внутренней службы A.A. Реймера на расширенном заседании коллегии ФСИН России 9 февраля 2012 года // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2012. - № 3.

63. Книги (монографии, учебники, учебные пособия)

64. Аграновская Е.В. Правовая культура и обеспечение прав личности. -М., 1988.

65. Акимова М.А. Методы управления персоналом, используемые в работе руководителя: лекция. Домодедово, 2002.

66. Актуальные проблемы совершенствования работы с кадрами правоохранительных органов: материалы межведом, науч.-практ. конф. -М., 2004.

67. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. Ростов н/Д, 1998.

68. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. М., 2006.

69. Баева O.A. Ораторское искусство и деловое общение. Минск, 2000.

70. Барабашев А.Г., Зайцева Т.В., Козбаненко В.А., Кортова Р.И., Краснов М.А., Кукин В.К, Оболонский A.B. Реформа государственной службы Российской Федерации. М., 2006.

71. Беляев A.A., Короткое Э.М.Системология организации: учебник. -М., 2000.

72. Большой энциклопедический словарь. М., 2005.

73. Борискин В.В., Поликарпова Н.М., Тихомиров С.Г. Государственное управление, государственная служба и их документационное обеспечение: учеб.пособие. М., 2006.

74. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М., 2007.

75. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М., 2003.

76. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. -М., 1995.

77. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М., 2006.

78. Власов П.К. Психология замысла организации. Харьков, 2003.

79. Галахов В.В., Корнеев ИВ. и др. Делопроизводство: Образцы, документы. Организация и технология работы. М., 2004.

80. Гернет М.Н. История царской тюрьмы. Т. 1-5. - М., 1960.

81. Горожанин A.B. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения. СПб., 1999.

82. Государственная служба / под ред. В.Г. Игнатова. М.; Ростов н/Д, 2004.

83. Грошев КВ., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура: учеб. пособие. М., 2004.

84. Даттер Шиллер К. Тюремная система Австрии // Социальные и правовые проблемы зарубежной пенитенциарной науки и практики. М., 2004.

85. Делопроизводство в кадровой службе / сост. A.B. Верховцев. -М., 2004.

86. Деркач A.A., Зазыкин В.Г., Синягин Ю.В. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. М., 1999.

87. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник. Н.Новгород, 2003.

88. Зайцева O.A. и др. Основы менеджмента: учеб. пособие для вузов / науч. ред. A.A. Радугин. М., 1998.

89. Зельдович Б.З. Психология и педагогика в профессиональной деятельности: учеб. пособие. М., 2003.

90. Зуйков Г.Г., Черненко Г.И., Яськов Е.Ф. Научная организация труда в органах внутренних дел. М., 1981.

91. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: пособие. М.; Воронеж, 2003.

92. История отечественной уголовно-исполнительной системы: сб. ст. / под общ. ред. С.Р. Ширшова. Псков, 2006.

93. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и адаптация / под. ред. A.A. Деркача. М., 2002.

94. Камышников А.П., Махинин В.А. Основы управления в правоохранительных органах. -М., 2005.

95. Капитонов Э.А. Корпоративная культура: Теория и практика. -М., 2005.

96. Ковалев ОТ., Емельянов С.Н. Профессиональная культура сотрудника уголовно-исполнительной системы (психолого-педагогические вопросы и проблемы формирования). -М., 2003.

97. Комментарий к международным правовым актам и стандартам обращения с осужденными. Псков, 2009.

98. Корнийчук Г. А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда. М., 2006.

99. Коровина О.Ю. Организационная культура в сфере образования: метод.материалы в помощь слушателям курсов повышения квалификации. -Вологда, 2006.

100. Кузнецов И.Н. Корпоративная культура делового общения. -М., 2005.

101. Кукура С.П. Теория корпоративного управления. М., 2004.

102. Культурология: учеб.пособие / сост. и отв. ред. A.A. Радугин. -М., 2005.

103. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. СПб., 2003.

104. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел: Тактика и психология безопасной деятельности. М., 1996.

105. Мазур И.И., Шапиро В.Д. и др. Корпоративный менеджмент. -М., 2005.

106. Мальханова И.А. Деловое общение. М., 2002.

107. Манаков Л.Ф., Бочарникова О.В. Современная теория организации: учеб.пособие. Новосибирск, 2003.

108. Маркарян Э.С. Теория культуры и современная наука. М., 1983.

109. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. -М., 2004.

110. Мастерство психологического консультирования / под ред. A.A. Бадхена, A.M. Родиной. СПб., 2003.

111. Матейко А. Условия творческого труда / под ред. и с послесл. А.Я. Пономарева. М., 1970.

112. Машков В.И. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб., 2005.

113. Можаева Н.Г. Система государственного управления: учеб.пособие. М., 2006.

114. Mozehead G., Griffin R. Organizational Behavios. Houghton Mifflin Company, 1992.

115. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: учеб.пособие. М., 2003.

116. Об итогах деятельности уголовно-исполнительных инспекций территориальных органов ФСИН России в 2011 году: обзор ФСИН России.

117. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учеб.для вузов. М., 2005.

118. Организационная культура: учебник / под ред. Н.И. Шаталовой. -М., 2006.

119. Организационное поведение: практикум / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. СПб., 2006.

120. Организация управления в уголовно-исполнительной системе: учебник: в 3 т. / под общ. ред. Ю.Я. Чайки. Рязань, 2002. - Т. 1. Общая часть.

121. Орлова О.В. Гражданское общество и личность: политико-правовые аспекты. М., 2005.

122. Основы управления в органах внутренних дел: учебник / под ред. А.П. Коренева. М., 2003.

123. Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы ФСИН России (январь декабрь 2011 года): информ.-аналит. сб. -Тверь, 2012.

124. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: учеб. пособие. -М., 2001.

125. Парахина В.H. Стратегический менеджмент: учебник / В.Н. Парахина, JI.C. Максименко, C.B. Панасенко. М., 2005.

126. Парслоу Э., Рей М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб., 2003.

127. Пенитенциарная система Российской Федерации в свете европейских стандартов: материалы Междунар. Семин., г. Псков. 17-18 июня 2008 г. Псков, 2008.

128. Петренко Н.И. Становление и развитие управления уголовно-исполнительной системой России. Чебоксары, 2002.

129. Правовые и организационные вопросы функционирования уголовно-исполнительной системы Минюста России: материалы межвуз. науч.-практ. конф., посвященной 125-летию уголовно-исполнительной системы Минюста России. Владимир, 2004. - Т. 1.

130. Психология управления. Хрестоматия / ред.-сост. Д.Я. Райгородский. Самара, 2005.

131. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: классический университетский учеб. М., 2005.

132. Радугин A.A., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций. Воронеж, 1995.

133. Русинов Ф.М. Эффективность управления: наука и практика. -М., 1984.

134. Сборник материалов по проведению опытной эксплуатации системы электронного мониторинга в УИС: в 2 ч. Ч. 2 / сост.: B.J1. Наконечный, Б.Б. Казак, Ю.В. Лукина, A.B. Паршков, И.Н. Смирнова. -Псков, 2010.

135. Слободской A.JT., Касьяненко O.A. Организационная культура: учеб.пособие. СПб., 2003.

136. Смирнов Э.А. Теория организации: учеб.пособие. М., 2000.

137. Советский энциклопедический словарь. М., 1995.

138. Соломандина Т.О. Организационная культура компании: учеб.пособие. М., 2003.

139. Спивак В.А. Организационная культура. СПб., 2004.

140. Стеклова О.В. Организационная культура: учеб.пособие. -Ульяновск, 2007.

141. Стратегическое управление персоналом в условиях профессиональной культуры. М., 2004.

142. Стеклова O.E. Организационная культура: учеб.пособие. -Ульяновск, 2007.

143. Тесакова Н.В. Миссия и корпоративный кодекс. М., 2004.

144. Ткач А.Н. О системе государственной службы Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ. Постатейный комментарий к Федеральному закону. М., 2006.

145. Томпсон Л. Создание команды / пер. с англ. М., 2006.

146. Труханович JI.B., Щур Д.Л. Справочник по кадровому делопроизводству. М., 2003.

147. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Юридический словарь-справочник кадровика. М., 2003.

148. Туберкулез в Российской Федерации 2009 г.: аналит. обзор статистических показателей по туберкулезу, используемых в Российской Федерации. -М., 2010.

149. Уголовно-исполнительное право России: учеб.для юрид. вузов / под ред. А.И. Зубкова. М., 1997.

150. Уголовно-исполнительная система, 125 лет / под общ. ред. Ю.Я. Чайки. М., 2004.

151. Управление международной компанией: учеб.пособие / под ред. В.И. Королева. М., 2005.

152. Управление организацией: учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, H.A. Соломатина. М., 2003.

153. Управление социальными процессами: тезисы докл. всесоюзн. науч.-практ. конф. -М., 1987.

154. Ушаков С.И., Баскаев В.А. К разработке критериев оценки эффективности работы с кадрами правоохранительных органов. М., 2004.

155. Фатхутдинов P.A. Организация производства: учебник. М., 2002.

156. Фатьянов A.A. Правовое регулирование электронного документооборота: учеб.-практ. пособие. -М., 2005.

157. Философский словарь. М., 1961.

158. Фирсова Ю.В., Труханович JI.B. Стандарты кадрового делопроизводства. М., 2004.

159. Ховкинс П., Шохет Р.Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подход / пер. с англ. СПб., 2002.

160. Холмс Э. Консультант-«хамелеон»: консультирование, адаптированное к организационной культуре / пер. с англ. М., 2006.

161. Чижов Н. Управление корпоративными кадрами. СПб., 2005.

162. Шамсунов С.Х. Профессиональная культура сотрудника уголовно-исполнительной системы: лекция. Владимир, 2004.

163. Шамсунов С.Х. Современное состояние работы с кадрами уголовно-исполнительной системы, организация и порядок прохождения службы в органах УИС и роль руководителей территориального органа в ее организации. Рязань, 2003.

164. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство / пер. с англ. СПб., 2002.177. ^c/ze/wE'.OrganisationcultureandLeadership. San-Francisco, 1985.

165. Шеметов П.В., Петухова C.B. Теория организации: курс лекций. М., 2006.

166. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации.г1. СПб, 2006.

167. Элвессон М. Организационная культура / пер. с англ. -Харьков, 2005.

168. Юридический словарь. М, 1953.

169. Ясперс К. Смысл и назначение истории. 2-е изд. / пер. с нем. -М, 1994.

170. Статьи, периодические издания

171. Антипов А. Нужны сотрудники «нового типа» // Преступление и наказание. 2010. - № 1.

172. Бастюрева Л. Исключить формальный подход // Преступление и наказание. 2012. - № 3.

173. Васильев X. Работа по патриотическому воспитанию сотрудников // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2006. - № 2.

174. Воронков А., Нагимов М. Организация технологического сбора, обработки и анализа результатов статистических наблюдений в УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2004. - № 4.

175. В полтора раза больше коррупционных дел! // Преступление и наказание. 2011. - № 4.

176. Герчиков В. Миссия организации и особенности политики управления персоналом // Управление персоналом. 1999. - № 12.

177. Гонцов Б.В. Приоритет работе с личным составом. // Преступление и наказание. - 2006. - № 3.

178. Гордеев Р.В. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 1998. - № 1.

179. Гулягин Ю.А. О механизме обеспечения единого правового пространства в Российской Федерации // Юстиция 2005. - № 5.

180. Деболъский М. Концептуальные основы развития психологической службы и приоритетные направления работы с персоналом // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2006. - № 2.

181. Джордж М. Аттестация государственных служащих в Англии // Государственная служба. Карьера и профессиональный рост: зарубежный опыт. Вып. 4. - М., 1996.

182. Дзаганова М.К. Правовая культура и законодательная техника // Вестн. Российской правовой академии. 2005. - № 3.

183. Довмат Б. На пути к Европейским образовательным стандартам // Преступление и наказание. 2007. - № 3.

184. Доклад Г.А. Зюганова «О задачах партии по защите русской культуры как основы духовного единства многонациональной России». Материалы IX Пленума ЦК КПРФ // Сов. Россия. 2007. - № 41-42.

185. Заводчиков Н. О проекте Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации» // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2006. - № 5.

186. Занковский А.Н. Анализ базовых «координат» организационных культур. Когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психол. журн. 1996. - Т. 17. - № 36.

187. Иванова Е.М. технология психологической оценки профессионала // Вопр. психологии. 1991. - № 4.

188. Киселева Р.Н. Оптимизация организационной культуры как направление деятельности психологической службы УИС // Человек: преступление и наказание. 2005. - № 2.

189. Козлова А.А. Методы и принципы управления сферой культуры. // Культура: управление, экономика, право. 2004. - № 2.

190. Колодкин JI.M. Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации и пути ее реализации // Пути реализации Концепции кадровой политики МВД России. М., 2000.

191. Косолапое А. Аппарат директора ФСИН России: функции и задачи // Преступление и наказание. 2007. - № 2.

192. Кромин А. Актуальные вопросы взаимодействия со СМИ // Преступление и наказание. — 2012. № 3.

193. Кудрявцев В.Н., Лебедев A.B. Понятие информационного ресурса ФСИН России // Уголовно-исполнительная система. 2005. - № 2.

194. Кузнецов М., Тарасиков М. О закреплении на службе выпускников образовательных учреждений ФСИН России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2005. - № 2. - С. 37-39.

195. Кузнецова Т.В. Новое в законодательно-правовой и нормативно-методической базе по документационному обеспечению управления за 2005 г. // Управление персоналом. 2006. - № 8.

196. Линдер Ш. Оценка результатов деятельности в системе карьеры государственных служащих // Государственная служба. Карьера и профессиональный рост: зарубежный опыт. Вып. 4. - М., 1996.

197. Нехай Э.А. Организация планирования, координация и контроль в Министерстве юстиции Российской Федерации // Юстиция. 2005. - № 5.

198. Одинцов А.И. Система информационной деятельности ФСИН России // Юстиция. 2005. - № 5.

199. Панарин Д.А. Восприятие рекомендаций Европейских пенитенциарных правил о работе в пенитенциарном учреждении как государственной службе в российском законодательстве // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2007. - № 2.

200. Панов И.А. Автоматизация делопроизводства кадровой службы высшего учебного заведения // Управление персоналом. 2006. - № 8.

201. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации Президента России Владимира Путина // Рос. газ. 2007. - № 90.

202. Пригожим А. Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент. -1995. -№ 1.

203. Романов А.В. Работа с кадрами залог эффективной работы всей системы // Преступление и наказание. - 2011. - № 6.

204. Сделано немало, впереди большой объем работы // Преступление и наказание. - 2012. - № 3.

205. Сидорова О. Как боремся с коррупцией? // Преступление и наказание. 2011. - № 4.

206. Smizcich Z.Conspts of culture and Organizational Analysis // Agministratire Science Quarterly. V. 28. - 1983.

207. Филимонов О. В. В свете европейских стандартов // Преступление и наказание. 2008 - № 8.

208. Шамсунов С.Х. Комплексный подход к работе к работе с кадрами необходимое условие эффективной деятельности // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2004. - № 3.

209. Шамсунов С.Х. Подготовка кадров управленческого звена в УИС: результаты и перспективы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. -2006.-№ 1.

210. Шамсунов С.Х. Современное состояние и перспективы развития кадрового потенциала УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. -2006.-№6.

211. Ширшов С. Кадровое обеспечение как один из ключевых вопросов служебной деятельности подразделений УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2006. - № 2.

212. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции:природа, логика формирования и функции // Социол. исслед. 1996. - № 7.

213. Юрасов И. Свой и чужой или Лидерство как коммуникативная способность // Управление персоналом. 2006. - № 8.

214. Ялунин В. У. На уровень международных стандартов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 1999. - № 2. - С. 6-11.

215. Ялунин В.У. Нормативное функционирование УИС будет обеспечено // Преступление и наказание. 1999. - № 5.

216. Диссертации и авторефераты диссертаций

217. Акчурин A.B. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: автореф. дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2006.

218. Акчурин A.B. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2006.

219. Брючко A.M. Комплексная оценка образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний в механизме управления качеством образования (организационно-правовые проблемы): автореф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2005.

220. Галунский И.И. Организационная культура в деятельности органов внутренних дел: дис. . канд. юрид. наук. М., 2003.

221. Долинин А.Ю. Организационные и правовые основы организационно-штатной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы: автореф. дис. . кандюрид. наук. Рязань, 2006.

222. Кивленок Т.В. Интерпретационные и правореализующиеэлементы в нормативно-правовых актах: автореф. дис. . канд. юрид наук. -М., 2004.

223. Клычников В.М. Организационные технологии в системе управления правоохранительными органами: теоретико-методологический аспект: автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2004.

224. Колесник Н.В. Организация и правовые основы функционирования Федеральной службы исполнения наказаний: автореф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2006.

225. Макарова H.H. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по социальной и правовой защите персонала: автореф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2006.

226. Ольшевский A.B. Механизм совершенствования системы управления органами внутренних дел (организационно-правовые вопросы): автореф. дис. . канд. юрид наук. М., 2004.

227. Паршков A.B. Стратегическое управление в уголовно-исполнительной системе: дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2006.

228. Причина O.E. Корпоративная культура: управление инновационным потенциалом экономических систем: автореф. дис. . д-ра экон. наук. Ставрополь, 2002.

229. Смирнова И.Н. Методологические, организационные и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества: дис. . д-ра юрид. наук. Псков, 2010.

230. Чечкова A.B. Социально-психологическая адаптация персонала к организационной культуре исправительных учреждений: дис. . канд. психол. наук. Рязань, 2001.1. Интернет-издания

231. Агешов Г.Д. Европейские пенитенциарные правила // Юридический словарь // http://www.jiport.comо

232. Грицай А. Значение организационной культуры для управления и развития современной компании // www.psychosfera.ru

233. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы // Сайт Федеральной службы исполнения наказаний // www.fsin.ru

234. Олейников О.О. Факторы, влияющие на организационную культуру образовательных учреждений УИС // http://www.ags-vologda.ru

235. Понятие и элементы организационной культуры // http://www.pragmatist.ru

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