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

Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Огородников, Владимир Иванович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Рязань

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура

**Количество cтраниц:**

204

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Огородников, Владимир Иванович

Введение.

Глава 1. Современное состояние управления персоналом

УИС Минюста России.

§ 1. Персонал УИС: понятие и состояние управления.

§2. Организация профессионального отбора персонала УИС.

Глава 2. Совершенствование управления персоналом в условиях реформирования УИС.

§ 1. Профессиональная подготовка персонала УИС.

§2. Организация прохождения испытательного срока и закрепления персонала УИС.

§3. Мотивация в управлении персоналом УИС.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России"

Актуальность темы исследования. Принципиальные изменения в УИС, связанные с радикальными преобразованиями российского общества и государства, переходом УИС из МВД в Министерство юстиции Российской Федерации, ее реформирование обозначили блок управленческих проблем, возникнувших в процессе формирования и организации деятельности персонала учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания. Кризисные явления в российском обществе еще рельефнее обозначили эти проблемы и их сложность. В частности, они нашли отражение в снижении ♦ уровня профессионализма, увеличении роста нарушений законности сотрудниками органов и учреждений УИС, усилении процессов профессиональной деформации. Эти и другие явления выдвигают на первый план вопросы совершенствования работы с персоналом УИС, научной обоснованности кадровых решений руководителей, улучшения деятельности управленческих аппаратов, работающих с персоналом УИС.

Эти же проблемы возникают в связи с признанием и подписанием Россией целого ряда международных актов, определяющих основные положения и принципы организации деятельности персонала УИС в работе с осужденными1, что обусловило принятие новых нормативных документов Российского государства, Минюст России2.

1 См.: Всеобщая декларация прав человека // Права человека: Сб. междунар. док. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. С. 5-22; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Права человека. С. 43-61; Европейская конвенция о защите прав и основных свобод // Права человека. С. 85-118; Парижская хартия для новой Европы // Права человека. С. 134-148; Минимальные стандартные правила обращения с заключенными // Международная защита прав и свобод человека: Сб. док. - М.: Юрид. лит., 1990. С. 290-319; Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме // Международное сотрудничество в области прав человека: Док. и мат. - М.: Междунар. отношения, 1993. С. 488-497; Европейские правила тюремного заключения // Международное сотрудничество в области прав человека. С. 83-94; Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка // Международная защита прав и свобод человека. - М.: Юрид. лит., 1990. С. 319-325.

2 См.: Федеральный закон от 29 июля 1998 г. «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы»; О передаче уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации в ведение Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 28 июля 1998 года № 904; Концепция реформирования уголовно-исполнительной системы (на период до 2005 года). Проект // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 1999. Спецвыпуск. С.91-96; Концепция совершенствования работы с кадрами в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации. М., 2002.13 с.

В этих документах, в частности, указано, что подготовка и воспитание Ъ) сотрудников, совершенствование работы с ними являются важнейшими направлениями управленческой деятельности в УИС. В них также обращается внимание на необходимость сохранения всего положительного в деятельности пенитенциарных учреждений, и прежде всего, ее кадрового потенциала.

Известно, что эффективность функционирования уголовно-исполнительных учреждений зависит в значительной мере от сотрудников, непосредственно работающих с осужденными. Поэтому основное внимание при организации деятельности указанных учреждений в работе с кадрами, % организации профессиональной подготовки должно уделяться именно этой категории работников, тем более, что в данной сфере накопилось много нерешенных проблем. В качестве примера можно привести практику их отбора и профессиональной подготовки. Если для назначения, например, руководителей и работников производственной службы существуют достаточно строгие критерии и ограничения, то на должности инспекторско-инструкторского состава, оперативных дежурных нередко принимаются случайные люди, в том числе показавшие свою профессиональную непригодность в других \* службах. Фактически отсутствуют конкретные по содержанию квалификационные характеристики, строгие параметры профессионального обучения, что обусловило их тщательное научное исследование.

Основу большинства коллективов органов и учреждений УИС составляют выпускники образовательных учреждений органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы. Процесс становления сотрудника УИС зависит от практического опыта, что требует значительного времени и усилий. «В связи с недостатком проводимой с ними работы в структурных подразделениях и отделах Управлений исполнения наказаний мы теряем на первом году службы среднего и старшего начсостава до 7,3 % от числа уволен-fe, ных, в том числе по отрицательным мотивам 8,1 %, и некомплект составляет 6,3 %, соответственно рядового и младшего начсостава 18,6, 14,9 и некомплект 3,7 %. В связи с низкой заработной платой сотрудников в некоторых службах наметилась тенденция к оттоку кадров. Впервые за 3 года мы имеем рост некомплекта кадров с 4,1 до 5,6%»'.

Сложившееся положение послужило основанием тому, что эта сторона проблемы организации профориентации персонала УИС, в том числе в образовательных учреждениях Минюста России, была затронута в диссертационном исследовании.

Анализ профессиональной деятельности выпускников образовательных учреждений и практических работников УИС показывает, что далеко не все они успешно адаптируются к специфическим условиям пенитенциарных учреждений, слабо владеют профессиональными умениями и навыками. Все это является следствием упущений в отборе сотрудников и профессиональной подготовке специалистов, отставанием учебно-воспитательного процесса от требований современной практики, недостаточной научной разработанностью организационно-правовых аспектов работы с персоналом, в том числе курсантами и слушателями образовательных учреждений Минюста России.

Одной из причин сложившегося положения является то, что в начальный период реформирования УИС проблемы научной разработки организационно-правовых аспектов подготовки сотрудников, работа кадровых служб по отбору, комплектованию образовательных учреждений курсантами (слушателями), подготовка будущих специалистов исправительныхучреждений, воспитательная работа с ними оставались не на должном уровне. В этот период больше внимания уделялось организационным вопросам передачи УИС из МВД в Минюст России, решению экономических и других аналогичных вопросов. Это привело, в частности, к тому, что среди сотрудников получило достаточно широкое распространение такое негативное социальное явление, как «профессиональная деформация», которую А.В. Буданов рассматривает как утрату сотрудником истинного представления о нравственном смысле

1 См.: Калинин Ю.И. Становление завершено. Реформирование продолжается // Преступление и наказание. 2001. N° 3. С. 14.

2 См.: Буданов А.В. Методика использования материалов зарубежного опыта в профессиональной подготовке сотрудников МВД. М.: Академия МВД РФ, 1995. своей профессии, притупление чувства профессионального долга, повышение восприимчивости к отрицательным мотивам.

Значение эффективной организации работы с персоналом проявляется особенно в экстремальных условиях, например, при ликвидации массовых беспорядков в исправительных учреждениях, населенных пунктах, межнациональных конфликтах, когда даже одно неверно сказанное слово, тем более неправильные действия могут привести к отрицательным последствиям. Соискатель, неоднократно принимая участие в охране общественного порядка в регионах Нагорного Карабаха (1988-1990 годы), был свидетелем, когда именно высокий уровень подготовки личного состава позволял успешно решать возникшие непростые вопросы, обеспечивал стабильность в населенных пунктах. Изучение этого опыта помогло при разработке темы данного диссертационного исследования.

Следует подчеркнуть, что ГУИН и Министерство юстиции Российской Федерации в целом уделяют серьезное внимание совершенствованию количественных и качественных показателей персонала УИС. «За небольшой период времени в Министерстве юстиции Российской Федерации созданы собственные учебная и научно-исследовательская база. В структуре Минюста России действуют 6 высших учебных заведений с 6 филиалами, средняя специальная школа, два юридических колледжа, более 80 учебных центров, научно-исследовательский институт с филиалами в Твери и Иваново. В 2001 году создана Академия права и управления Минюста России. С тех пор прием слушателей увеличился почти в 1,5 раза»1.

Вместе с тем, в условиях реформирования УИС остаются нерешенными противоречия между:

- потребностью исправительных учреждений в высоко квалифицированных юристах, педагогах, психологах, социальных работниках и других спе

1 См.: Калинин Ю.И. Уголовно-исполнительная система России; стратегия реформы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2003. № 1. С. 18. циалистах и недостаточной количественно-качественной их подготовкой, ^ прежде всего в образовательных учреждениях Минюста России;

- высокой требовательностью к профессиональным знаниям, умениям и навыкам сотрудников исправительных учреждений и недостаточной профессиональной подготовкой их в процессе обучения;

- жесткими требованиями служебных отношений подчинения и властвования и необходимостью демократизации, гуманизации отношений с коллегами и осужденными;

-необходимостью специалистов быстро приспосабливаться к специфи-Р ческим условиям исправительных учреждений и слабой разработанностью организационно-правовых и психолого-педагогических основ адаптации к новым условиям жизнедеятельности;

-современными высокими требованиями подготовленности к службе и уровнем развития личности специалистов.

Качественное улучшение подготовки персонала УИС определяется и тем, что коренное изменение социально-политической системы нашего государства, повлекшее трансформацию экономических и нравственных ориентиров населения, вызвало необходимость повышения и корректировки требований к личности и профессиональному уровню сотрудников. Получение специального образования еще не обеспечивает должного уровня развития личностных и профессиональных качеств и умений, которые достигаются в процессе личностного и профессионального развития специалиста. Поэтому одной из важнейших задач работы с кадрами, подготовки курсантов является трансформация приобретаемых субъектом знаний в личные нравственные убеждения. Эта задача должна решаться в общем русле одного из приоритетных направлений кадровой политики в УИС: реформа духовно-нравственных устоев службы, воспитание у личного состава гражданственности, патриотизма, неукоснительного соблюдения законов, присяги и этических норм.

Актуальность данного исследования состоит и в том, что в настоящее время в образовательные учреждения Минюста России разрешено поступать лицам, не достигшим 18-летнего возраста, имеющим среднее образование. В связи с этим необходимым стало изучение и учет изменившейся структуры их ценностной ориентации.

Анализ практики, нормативных документов по кадровой политике ГУИН и Минюста России, результатов научных исследований в области управления персоналом в учреждениях и органах, исполняющих наказания, современных и перспективных потребностей российского общества и государства, показывает актуальность проблемы управления персоналом УИС, что и определило выбор темы данного диссертационного исследования.

Степень разработанности темы исследования. Проблемы управления персоналом, подготовки кадров являются одними из важнейших направлений управленческой деятельности, научных исследований. Эти вопросы в последнее двадцатилетие анализировались достаточно полно и нашли свое отражение в работах многих ученых - управленцев, юристов, политологов и социологов, работающих в системе МВД и Минюста России.

В конце XX века вышло много учебников и учебных пособий по работе с персоналом, а именно: В.М. Грачев «Суперкадры»; А.П. Егоршин «Управление персоналом»; М.И. Магул, М.Б. Курбатов «Современные персонал-технологии»; Б.М. Генкин «Основы управления персоналом»; С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко «Менеджмент персонала»; В.А. Спивак «Организационное поведение и управление персоналом»; В.В. Травин, В.А. Дятлов «Основы кадрового менеджмента»; «Управление персоналом» под редакцией Т.Ю. Базарова, Б.А. Еремина; «Управление персоналом организации» под редакцией А .Я. Кибанова; «Управление персоналом» под редакцией С.И. Самыгина; С.В. Шекшня «Управление персоналом современной организации»; В.И. Шкатулла «Настольная книга менеджера по кадрам»; Г.В. Щекин «Основы кадрового менеджмента» и другие, которые рассматривают персонал в современных организациях, фирмах, банках и т.д.

Среди диссертационных исследований данного направления в МВД и УИС можно отметить работы В.М. Анисимкова «Реформа системы управления органами, исполняющими наказание в виде лишения свободы (теорети-^ ческие основы, механизм реализации)» 1994 г.; А.И. Ботова «Организация и правовое регулирование профессиональной подготовки кадров в системе МВД России», 2001 г.; А.В. Кудрявцева «Организационно-правовые аспекты совершенствования системы высшего и среднего специального образования МВД СССР», 1990 г.; В.М. Морозова «Государственная политика формирования кадров правоохранительных органов России - социальная проблема и важнейший фактор стабилизации общества», 1996 г., С.М. Петрова «Стратегия и пути реформирования уголовно-исполнительной системы», 1998 г., £ А.Н. Роша «Организационно-правовые и социологические проблемы труда работника милиции», 1980 г., Е.Ф. Яськова «Проблемы совершенствования профессиональной подготовки руководящих работников ИТУ», 1984 г.

Отдельные аспекты темы диссертационного исследования затрагивались в работах: А.А. Аксенова, В.М. Анисимкова, Н.С. Артемьева, Н.П. Ба-рабанова, И.П. Башкатова, А.В. Буданова, В.З. Веселого, В.Г. Деева, Ю.А. Дмитриева, А.И. Зубкова, А.П. Ипакяна, Б.Б. Казака, JI.M. Колодкина, А.Ф. Марукова, В.М. Морозова, С.М. Петрова, В.М. Позднякова, С.Н. Поно марева, В.В. Попова, А.Н. Роша, A.M. Столяренко, Г.А. Туманова, А.А. Ушакова, Е.Ф. Яськова и др. Указанные авторы рассматривали и анализировали организационно-правовые аспекты работы с персоналом пенитенциарного профиля и МВД.

В работах этих ученых комплексного анализа проблемы управления персоналом УИС в современных условиях не проводилось. Отсутствие таких исследований привело к тому, что до настоящего времени в теории и на практике затрагиваемые вопросы детально не разработаны. К тому же представляется необходимым подчеркнуть, что подавляющее большинство работ по этому направлению написаны относительно давно, нередко касаются ор-£ ганов внутренних дел, а не уголовно-исполнительной системы. Их авторы, естественно, не могли учесть принципиальные изменения, произошедшие в российском обществе, государстве, УИС. В этих работах не могли быть проанализированы проблемы, связанные с количественным и качественным из-^ менением персонала УИС, в частности поступлением на службу в УИС, прежде всего, в образовательные учреждения Министерства юстиции России, лиц молодежного возраста, окончивших среднюю школу и не имеющих практического опыта, организация работы с которыми имеет специфические особенности.

Кроме того, в условиях перехода страны к рыночным отношениям кардинальным образом меняется концепция и практика управления уголовно-исполнительной системой, что оказывает непосредственное влияние на реа-4 лизацию управления персоналом УИС. Рыночная ориентация, стремление к демократизации процесса управления исполнением уголовных наказаний, приведение его в соответствие с требованиями международных стандартов формируют работников (сотрудников) уголовно-исполнительной системы нового типа, способных качественно решать усложняющиеся задачи исправления, ресоциализации осужденных.

Как новую тенденцию стоит выделить то, что серьезные знания, навыки и умения в работе с персоналом сейчас требуются все большему числу со-^ трудников. Их «география» выходит далеко за пределы круга руководителей и кадровых аппаратов. Важно не просто «подновить» кадровую тематику в обучении, но и серьезно переосмыслить ее1.

Таким образом, современные условия и перспективные потребности функционирования российского общества, государства, УИС требуют активного продолжения изучения темы диссертационного исследования применительно к новым специфическим условиям деятельности УИС в период ее всестороннего реформирования.

Объектом исследования является система общественных отношений, возникающих в процессе управления уголовно-исполнительной системой

См.: Кукушин В.М. Кадровая работа в органах внутренних дел и задачи обучения персонала // Известия МЦПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1996. № 4. С. 115-117.

Минюста России, а также аналогичная практика пенитенциарных учреждений зарубежных стран.

Предметом исследования выступают организационно-правовые аспекты управления персоналом в УИС Минюста России.

Цель и задачи исследования заключаются в разработке научных основ организации управления персоналом уголовно-исполнительной системы Минюста России в современных условиях, а также рекомендаций теоретического и практического характера по совершенствованию работы с кадрами УИС.

Для достижения указанной цели были решены следующие задачи:

- проведен анализ современного состояния управления персоналом УИС, его профессиональной подготовки, обоснована необходимость активизации изучения проблемы профессиональной ориентации, отбора кадров, в том числе в образовательные учреждения Минюста России, с учетом современных требований;

- выявлены причины, обусловливающие наличие недостатков в управлении персоналом УИС, в частности, низкий уровень профориентации абитуриентов и курсантов (слушателей) вузов Минюста России, разработаны меры по профилактике и устранению данных недостатков;

- определены особенности и разработан комплекс предложений по совершенствованию деятельности кадровых аппаратов учреждений и органов, исполняющих наказания, в повышении эффективности управления персоналом УИС;

- разработаны методические рекомендации по закреплению курсантов (слушателей) в образовательных учреждениях и выпускников в органах, исполняющих наказания.

Методологической и теоретической основой исследования послужил диалектический метод познания социальных процессов и явлений, а также системный анализ, имеющий универсальный характер и выступающий связующим звеном между различными областями прикладных знаний. Достаточно широко использовались многие общенаучные методы познания, например, восхождение от абстрактного к конкретному, индукции, дедукции, исторический, сравнения и др. Кроме того, применялись и конкретно-социологические методы исследования: наблюдение, анкетирование, интервьюирование, группирование и сопоставление, опросы экспертов, анализ документов. Исследование проводилось на основе научного анализазаконодательных актов, правовых актов органов государственного управления, нормативных актов МВД и Минюста России.

Нормативно-теоретической базой являются Конституция Российской Федерации, соответствующие указы Президента РФ, постановления Правительства Российской Федерации, Уголовно-исполнительный кодекс РФ, ведомственные нормативные акты МВД РФ и Минюста России, Концепция реорганизации уголовно-исполнительной системы (на период до 2005 года), Концепция совершенствования работы с кадрами в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы на период до 2005 года, Концепция воспитательной работы с осужденными, Концепция психологической службы УИС, научная литература по правоохранительной деятельности, управлению в уголовно-исполнительной системе, исправительнойпедагогике и психологии и другим отраслям наук, относящаяся к данной проблеме.

Эмпирической базой исследования явились материалы практической деятельности органов и учреждений, отчетов вузов МВД и Минюста России; результаты опросов руководителей и сотрудников УИС г. Рязани, Владимира, Вологды, руководителей, преподавателей и курсантов вузов УИС Минюста России (опрошено было более 1000 человек); статистические данные, характеризующие ценностные ориентации и мотивации деятельности сотрудников УИС, курсантов и слушателей; сведения, характеризующие организационно-правовое состояние учебно-воспитательной работы в вузах Минюста России: уставы учебных заведений, положения о совете учебного заведения, об общественных формированиях; сведения, полученные в результате анализа отечественных и зарубежных литературных источников по проблеме организации профессионального воспитания и подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы. Автором изучены диссертации, в которых рассматриваются различные аспекты совершенствования организации профессионального воспитания и подготовки кадров. Также использовался опыт работы автора в кадровых аппаратах УВД Рязанской области, службы в должностях заместителя начальника курса, начальника курса образовательного учреждения системы МВД и Минюста России и более 6 лет преподавательской деятельности.

Научная новизна представленного исследования определяется прежде всего тем, что это одно из первых диссертационных исследований, посвященное комплексному анализу организации управления персоналом в условиях современного этапа реформирования УИС с учетом совокупности факторов (организационно-управленческих, социальных, правовых и др.), влияющих на эффективность отбора, обучения, подготовки и дальнейшего служебного роста персонала, в том числе курсантов (слушателей), в органах, исполняющих наказания. В результате проведенного исследования получены следующие результаты:

- уточнены некоторые научные категории и положения по теории и практике управления персоналом УИС, в частности, понятия «кадры УИС», «организация работы с кадрами УИС», «персонал УИС», «управление персоналом УИС», их соотношение и взаимосвязи;

- разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию управления персоналом УИС, которые представлены в ГУИН Минюста России, Управление УИС Минюста России в Центральном федеральном округе;

- сформулированы предложения по совершенствованию профессиональной подготовки, в том числе управленческой, курсантов (слушателей) образовательных учреждений Минюста России;

- разработаны рекомендации по совершенствованию деятельности кадровых служб по управлению персоналом, включая вопросы организации профориентации, прохождения испытательного срока вновь принимаемыми сотрудниками и адаптации молодых специалистов;

- предложено создать новое (на основе имеющихся штатов) структурное подразделение, занимающееся профориентацией, оформлением материалов, организацией мероприятий по проведению испытательного срока, обучением и стажировкой вновь принимаемых сотрудников;

- обоснованы пути совершенствования деятельности кадровых служб по составлению трудовых договоров (контрактов) с сотрудниками УИС и выпускниками образовательных учреждений Минюста России;

- предложены некоторые разделы трудовых договоров (контрактов) с сотрудниками УИС и выпускниками образовательных учреждений Минюста России.

Положения, выносимые на защиту. С учетом новизны и значимости результатов исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Сущность и содержание важнейшей составной части управленческой деятельности в УИС - управление персоналом, ее основных положений и используемых научных категорий, их взаимосвязь между собой и другими терминами и понятиями, применяемыми в управлении УИС.

2. Совокупность основных требований к сотрудникам кадровых служб УИС и их профессиональные характеристики, которые необходимы для успешного управления персоналом.

3. Обоснование необходимости создания новой (на основе имеющихся штатов) структурной организации (отдела, отделения кадров) по отбору, приему и профориентации, а также обучению и стажировки сотрудников УИС.

4. Система организации и комплекс мероприятий по проведению проф-ориентационной работы с кандидатами для поступления на службу в УИС, курсантами и слушателями образовательных учреждений Минюста России.

5. Система организации прохождения испытательного срока кандидатами на работу в УИС, в том числе курсантами образовательных учреждений, и пути ее улучшения, реализация которых должна способствовать укреплению позитивного отношения к профессиональной деятельности, личностному самосовершенствованию и гуманизации отношений в обращении с осужденными.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечена широким изучением практики УИС, МВД по проблемам управления персоналом, использованием последних достижений и рекомендаций теории и практики государственного управления, в том числе реализуемого в УИС, положений других смежных отраслей науки, в частности, теории права, социологии управления, социальной технологии, социальных и психолого-педагогических наук; применением комплексной методики изучения проблемы; положительными результатами экспериментальной работы и апробацией основных выводов в Академии права и управления Минюста России, Вологодском институте права и экономики Минюста России, структурных подразделениях УИН Минюста России по Рязанской области, получивших положительную оценку, что документально подтверждено отзывами и актами о внедрении.

В ходе исследования изучено и проанализировано около 175 управленческих, педагогических и психологических научных публикаций; более 110 документов: планов работы отделов и служб, личных планов руководителей, актов и журналов проверки учебного процесса, текстов фондовых лекций, служебных карточек курсантов (слушателей) юридического и психологического факультетов Академии права и управления Минюста России, отзывов на выпускников вуза, различных видов документации кадровых служб структурных подразделений УИН территориальных органов Минюста России.

Проведено 7 групповых и 53 индивидуальные беседы с руководителями кафедр, преподавателями, курсантами (слушателями) и практическими сотрудниками уголовно-исполнительной системы. Изучено и обработано более 1000 опросных листов и анкет, из них: 860 выпускников, 236 работающих, 95 не работающих в УИС. Всего исследованием было охвачено более 1000 человек. По материалам диссертации опубликовано 11 статей общим объемом 3,07 печатных листов (из них в соавторстве 4), а также 2 главы учебника «Организация управления в УИС» (в соавторстве).

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что автором была изучена организация работы с кадрами в исправительных и образовательных учреждениях Минюста России и на основе анализа: разработаны теоретические и практические предложения по вопросу построения системы организации профессионального отбора кандидатов на службу и подготовки курсантов в образовательные учреждения Минюста России и их закрепления в учреждениях УИС Минюста России; определены конкретные пути совершенствования управления персоналом УИС, включая этапы профессиональной ориентации и отбора, организации работы по подготовке сотрудников УИС, обучения и прохождения испытательного срока, а также их социально-правовой защиты; предложены некоторые направления совершенствования отдельных положений законодательных основ и упорядочения ряда ведомственных нормативных актов в сфере управления подготовкой курсантов в образовательных учреждениях УИС; разработана система решения организационных задач в процессе обучения курсантов (слушателей), пути адаптации и закрепления молодых специалистов по местам распределения; выявлены, обоснованы и экспериментально проверены основные пути совершенствования технологии профессионального становления курсантов (слушателей) в процессе обучения на современном этапе развития высшей профессиональной школы и адаптации выпускников образовательных учреждений системы Минюста России.

Практическая значимость исследования состоит в разработке предложений по организационно-управленческой деятельности в работе с персоналом УИС Минюста РФ, направленных на повышение ее эффективности, в ^ частности:

1. Уточнение характеристик сотрудников кадровой службы и требований к ним.

2. Совершенствование отдельных аспектов технологии профессиональной подготовки курсантов (слушателей) в процессе обучения в образовательных учреждениях Минюста России и сотрудников УИС.

3. Обоснование необходимости проведения испытательного срока курсантов (слушателей) образовательных учреждений Минюста России. ас 4. Организация на основе имеющихся штатов структурного подразделения по комплектованию и профориентации сотрудников УИС.

5. Раскрытие форм и методов адаптации выпускников к специфическим условиям исправительных учреждений, закрепления их в качестве специалистов по месту работы.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертации докладывались и обсуждались на кафедре управления УИС Академии права и управления Минюста России, на совещаниях кадро вых служб структурных подразделений УИН Минюста России по Рязанской области. Результаты исследования внедрены на уровне центрального аппарата - Управления кадров и Управления профессионального образования и науки ГУИН Минюста России; Управления УИС Минюста России в Центральном, Приволжском, Северо-Западном федеральных округах; при подготовке предложений в Программу стабилизации кадрового состава уголовно-исполнительной системы Минюста России; Концепцию совершенствования работы с резервом на выдвижение сотрудников УИС, главы 14, 18 учебника «Организация управления в УИС»; Концепцию совершенствования профессиональной подготовки в образовательных учреждениях Министерства юс-ф тиции Российской Федерации.

Исследовательский материал освещался в выступлениях перед руководителями кадров на всероссийских и международных конференциях в г. Рязани (1998, 1999, 2000, 2001 гг.), Владимире (1999, 2000 гг.), Уфе (1999, 2001 ^ гг.), Вологде (2000, 2001 гг.), УИН территориальных органов Минюста России (2000-2002 гг.).

Отдельные положения и выводы диссертации апробированы в процессе обучения и профессиональной деятельности выпускников, а также кадровых служб УИН Минюста России.

Ряд положений диссертации используется в Академии права и управления Минюста России при преподавании дисциплин «Управление в УИС», «Основы управления в УИС», «Организация работы кадровых служб» и при 1 X подготовке выпускных квалификационных (дипломных) работ. I Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура", Огородников, Владимир Иванович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование теоретических основ и практики организации системы управления персоналом УИС в современных условиях позволяет сделать достаточно уверенный вывод о том, что система эта пока еще в достаточной мере несовершенна и нуждается в дальнейшем развитии с учетом реальностей и особенностей нынешнего состояния российского общества, государства, УИС. Особую остроту данная проблема приобрела после перевода УИС из МВД в Минюст России. К числу основных выводов и рекомендаций, которые могут быть в этой связи сделаны следует отнести следующие.

1. Диссертационное исследование подтвердило актуальность проблемы управления персоналом УИС как важной составляющей всей совокупности управленческой деятельности в данной социальной организации, позволило выяснить современное состояние и наметить практические меры по совершенствованию данного вида работы в УИС в русле концептуальных направлений совершенствования деятельности УИС в период ее реформирования до 2005 года. В связи с этим большое значение приобретают разработка и реализация организационно-правовых основ управления персоналом уголовно-исполнительных учреждений и органов Минюста России. Организационный фактор формирует структуру и процесс системы управления персоналом и обеспечивает управление ею. Правовой фактор регламентирует общественные отношения, возникающие в данной области функционирования уголовно-исполнительной системы, деятельности субъектов и объектов управления. Эффективность управления персоналом УИС во многом зависит от социально-психологических и многих других факторов, связанных с особенностями количественных и качественных характеристик персонала, действующих в весьма специфической среде осужденных и порождаемых ею явлений.

Эффективная организация управления персоналом УИС с учетом современных и перспективных потребностей российского общества, государства,

УИС требует решения целого ряда проблем, среди которых можно выделить следующие: а) продолжить дальнейшее исследование данной проблематики, ее теоретических и практических аспектов, поскольку следует признать, что фактически до настоящего времени она с учетом передового отечественного и зарубежного опыта, имеющихся здесь научных достижений и рекомендаций разработана недостаточно; данное диссертационное исследование в связи, с неразработанностью темы и с ограниченным объемом работы не могло раскрыть эту проблему; б) до настоящего времени в теории и практике управления в УИС, как и в управлении органами внутренних дел и многих других правоохранительных органов, в основном оперируют термином «организация работы с кадрами», который отражает и соответствующих подход к решению анализируемых вопросов в практической деятельности; следует иметь в виду и признать, что такой взгляд на рассматриваемую проблему является слишком узким, односторонним, в основном определен предыдущим опытом работы и существенно отличается от категории и определяемого ею содержания работы по управлению персоналом; в) переосмысление существующей и разработку теории и практики управления персоналом УИС в соответствии с современными и перспективными потребностями развития российского общества и государства, УИС, имеющимися отечественными и зарубежными теоретическими разработками и рекомендациями, передовым опытом в этой важнейшей области управленческой деятельности; г) чрезвычайно большое значение имеет внедрение в практику деятельности пенитенциарных учреждений по управлению персоналом достижений теории и практики социального и государственного управления, в том числе, реализуемого в органах, исполняющих уголовные наказания. Без этого невозможно успешное реформирование УИС, в том числе в области управления человеческими ресурсами, эффективное решение всего спектра проблем и задач в рассматриваемом направлении, изучение проблем отбора персонала, адаптации молодых сотрудников, в том числе выпускников образовательных учреждений, повышение их социального и профессионального уровня, творческое развитие личности, исследование закономерностей и принципов эффективного управления различными категориями сотрудников, формирования благоприятной среды и множество других актуальных вопросов. Это положение имеет принципиальное значение для уголовно- исполнительной системы, успешной реализации уголовно-исполнительной политики России в современных условиях и в перспективе.

2. Большое значение имеет разработка современной модели системы управления персоналом УИС, которая является сложной социальной системой, включающей значительное количество ее отдельных элементов, в частности, субъектов и объектов, в качестве которых выступают руководители и различные структурные подразделения УИС, прежде всего, кадровые службы.

Особенностью объекта управления данной системы управления является то обстоятельство, что он по своим параметрам, например, составу, содержанию, количественным и качественным характеристикам, является чрезвычайно сложным и противоречивым. Достаточно отметить, что в качестве объекта управления безопасностью УИС выступают, с одной стороны, самые разнообразные и сложные социальные процессы, имеющие множество внутренних и внешних связей, с другой - сотрудники и их коллективы. Среди последних, в первую очередь, можно выделить, во-первых, многообразные органы и учреждения УИС, их службы и подразделения с их сотрудниками, во-вторых, представители общественности, оказывающие различного рода помощь в исправлении осужденных, и их различные коллективы. К специфическим особенностям объекта управления безопасностью УИС можно отнести его неоднородность, постоянную изменчивость.

Общим субъектом управления персоналом уголовно-исполнительной системы, прежде всего является государство в виде его конкретных органов -законодательной, исполнительной и судебной власти, которые определяют, формируют, организуют и контролируют при помощи свойственных им форм и методов основополагающие положения и параметры управления человеческими ресурсами в стране, обществе, государстве, УИС. Непосредственным субъектом управления здесь являются, прежде всего, руководители пенитенциарных учреждений и соответствующие специалисты. Субъект управления должен отражать особенности управляемого объекта, что проявляется в многообразии функций его деятельности.

3. Среди конкретных направлений совершенствования управления персоналом УИС, которые выделены и исследованы в диссертации, можно выделить повышение эффективности профессиональной подготовки, отбора и закрепления кадров, формирование мотивационных аспектов в работе с персоналом. Первоочередной задачей является улучшение профессиональной подготовки персонала УИС, способного успешно работать в обычных и экстремальных условиях функционирования уголовно-исполнительной системы в соответствии с международными и отечественными требованиями и стандартами.

Прорабатывая варианты реализации предлагаемой модели, на основе анализа существующей системы отбора и подготовки кадров автор делает вывод, что прежде всего кардинальное изменение системы отбора и подготовки кадров, а не эволюция структуры уголовно-исполнительной системы, должно стать основным звеном их реформы. В работе научно обосновывается и доказывается, что необходимость коррекции этой системы вызвана и реально диктуется изменениями в иерархии ценностной ориентации и структуре мотивов как сотрудников УИС в общем, так и курсантов вузов, в частности.

Проведенные исследования показали, что при сохранении существующей системы подготовки сотрудников, социальный статус курсанта высшего специального образовательного учреждения Минюста России будет иметь тенденцию к снижению. Считаем необходимым отметить, что в своих исследованиях нами выявлена негативная для обеспечения военной и государственной безопасности страны тенденция: практически одна третья часть курсантов рассматривают учебу в вузе, как способ избежать службу в Вооруженных силах Российской Федерации. По-видимому, необходимо внести соответствующие предложения, регулирующие правовые основы многоуровневой подготовки специалистов в образовательных учреждениях Минюста и МВД России, и в проект Закона РФ «Об альтернативной службе».

Подготовка в образовательных учреждениях УИС Минюста России должна строиться на основе концепции перехода всей системы образования министерства на систему многоуровневой подготовки, объединяющую в единую преемственную структуру не только образование, но и первоначальную профессиональную подготовку.

Источниками и движущими силами исследуемого процесса выступают противоречия: между потребностью в совершенствовании профессиональной подготовки в ходе обучения и недостаточной готовностью преподавателей к решению его задач; между повышением насыщенности содержания учебных дисциплин и его реальным использованием в профессиональной подготовке курсантов (слушателей); между современными высокими требованиями к всесторонней развитости и подготовленности выпускников и их выполнением в учебном процессе и др.

На основе анализа причин отчислений курсантов, автор делает вывод о улучшении системы отбора, что связано с существующей ориентацией каждой ступени отбора. Можно предположить также, что часть отчислений и низкий уровень знаний курсантов связан с недостаточной интеллектуально-мотивационной готовностью к обучению в образовательных учреждениях Минюста России.

Обоснован вывод о целесообразности совершенствования ранней проф-ориентационной работы, главной задачей которой в системе УИС должна стать помощь гражданам в самоопределении в профессии, устранении закрытости и корпоративности при осуществлении отбора в вузы. Автор считает, что в настоящий период приоритетным началом в теоретическом подходе к поиску оснований проведения профессиональной ориентации и отбора является методологическое обеспечение формирования у кандидатов на обучение в вузе ценностно-нравственной основы выбора. С этой целью, по-видимому, назрела необходимость в разработке Положения о системе работы и принципах реализации единой профориентационной политики в области кадров для УИС. В этой связи, на наш взгляд, основной организационной формой ранней профориентационной работы должны стать кадетские корпуса УИС, которые в настоящее время создаются1.

Учитывая недостаточное финансирование министерства, а также результаты наших исследований, мы бы полагали, что основной формой ранней профессиональной ориентации необходимо считать сокращение числа лицеев и юридических классов с переводом их в кадетские корпуса, финансируемых из средств Минюста России. Поэтому, по-видимому, необходимо внести изменения в Правила приема в учебные заведения высшего и среднего профессионального образования Минюста России, предусмотрев в них качественное увеличение льгот для выпускников кадетских корпусов. Предусмотренные таким образом предложения могли бы носить характер поощрительных норм, что способствовало бы стремлению выпускников средних школ обучаться в кадетских корпусах юстиции.

На наш взгляд качественному улучшению состава кандидатов для поступления в ВУЗы мог бы способствовать перевод способа правового регулирования в области качественной оценки психофизиологического отбора из юридического дозволения в конкретный, специальный запрет: введение квалификационного экзамена по данному виду отбора с заключением - «сдал» или «не сдал». Методика проведения подобного экзамена, по-видимому, должна быть единой для всех вузов, а не выбираться исходя из местных возможностей. Учитывая это обстоятельство, а также то, что объем работы по психологическому обеспечению учебно-воспитательного процесса в настоя

1 См.: «О создании Московского кадетского корпуса юстиции»: Приказ Минюста России от 16 сентября 2002 г. № 257. щее время в свете принятия последних нормативных актов министерства возрастет, нам видится, что работа сотрудников отделения психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в вузах должна вестись постоянно и целенаправленно по созданию мотивации в процессе обучения.

Анализ документов и опрос экспертов говорит за введение следующей регулятивной рекомендательной нормы. Необходимо внести изменения в Правила приема в образовательные заведения системы Минюста России в части, касающейся отбора и направления на учебу не более двух человек на место в сторону увеличения этого числа. В настоящее время существующая практика приводит к тому, что комплектующий орган либо не дополучает молодых специалистов (по причине отчисления во время учебы), либо его кандидаты отсеиваются еще на этапе поступления в ВУЗ, либо с целью выполнения плана набора по региону учебу будут продолжать не самые достойные.

По мнению автора для более широкого привлечения в ВУЗы лиц, имеющих опыт службы в УИС, ОВД и прошедших службу в Вооруженных силах необходимо распространить на эту группу курсантов льготы, предусматривающие выплату денежной компенсации за расходы на жилье, а может быть и повышенную стипендию.

На наш взгляд испытательный срок может стать эффективным инструментом в деле подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы в образовательных учреждениях, так как он позволяет снизить риск неоправданного отчисления на старших курсах из-за негативного отношения к месту будущей службы и повысить текущую успеваемость, стимулируя стремление курсантов и слушателей доказать, что их пребывание на академической скамье не случайно, но обосновано желанием работать в учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания.

Отчисление курсантского состава на первых курсах в Академии права и управления Минюста России за последние пять лет (1997-2001) составило 56 человек (4,7 %), из них по отрицательным мотивам - 22 человека (1,9 %).

Данные цифры говорят о необходимости проведения испытательного срока в образовательных учреждениях Минюста России.

Мы также считаем, что для курсантов первого курса образовательных учреждений УИС необходимо ввести испытательный срок до шести месяцев, а в исключительных случаях - до года, с введением среднефакультетского балла по изучаемым дисциплинам по первому году обучения.

В целях стимулирования профессионального роста курсантов, по-видимому, можно предложить увеличение срока каникулярных зимних и летних отпусков до 5 суток для курсантов, ставших отличниками учебы или выполнивших нормы первого спортивного разряда (по прикладным видам спорта), что может быть сделано решением Совета образовательного учреждения и являться поощрительной нормой.

Для создания предпосылок к наиболее полному самосовершенствованию курсантов целесообразно, по-видимому, внести изменения в Положение об образовательном учреждении профессионального образования Минюста России: представить право выбора места и вида службы в соответствии с полученной специальностью - лицам закончивших образовательное учреждение с отличием и лицам по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения. На комиссии по распределению такие места и виды служб должны быть предложены. Это также послужит подтверждением внедрения в жизнь принципа социальной справедливости, как одной из важнейшей ценностной ориентации курсанта (выпускника) ВУЗа.

Главной задачей отбора в вузы является отсев кандидатов со стойкими негативными личностными качествами и низкой интеллектуально-мотивационной готовностью к обучению. В этой связи необходимо совершенствование существующей системы отбора с внедрением новых научных методик изучения личности. Более того, мы полагаем, что необходимо создание структурного подразделения, на основе имеющихся штатов, (отделения, службы), сотрудники которого бы занимались отбором кандидатов для поступления в вузы Минюста России и на работу в структурные подразделения органов, исполняющих наказания: с оформлением личного дела, организации прохождения испытательного срока с закреплением наставника, первоначального обучения в учебных центрах до назначения его на конкретную должность в структурном подразделении УИС.

На наш взгляд, своевременными шагами, позволяющими без особых материальных затрат повысить эффективность подготовки курсантов вуза, могли бы стать следующие мероприятия организационно-правового характера.

Внесение предложений в проект Закона Российской Федерации «Об утверждении Дисциплинарного устава органов, исполняющих наказания Российской Федерации», касающихся соотнесения прав и обязанностей должностных лиц: начальников и подчиненных, старших и младших. В этой связи, в том числе, мы бы полагали, что права и обязанности курсанта должны быть определены Положением об образовательном учреждении высшего и среднего профессионального образования Минюста России, а не Уставом учебного заведения.

Внесение предложений в Положение о вузе Минюста России, расширяющих права руководства образовательного учреждения и курсов по стимулированию учебы и службы курсантов.

Внесение предложения об изменении в деятельности отделения психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в вузе. Это позволит, во-первых, обеспечить непрерывное влияние на курсантов с целью оказания им помощи в социально-психофизиологической адаптации в образовательном учреждении, во-вторых, стать дополнительной формой дальнейшего изучения личности с целью более квалифицированного отбора.

Исходя из этих направлений, внесены предложения по стабилизации кадрового состава УИС Минюста России, которые переданы в Главное управление исполнения наказания.

4. Реформированию и совершенствованию деятельности УИС должна соответствовать существенным образом модернизированная система стабилизации кадров УИС, что требует серьезной научной проработки, прежде всего, ее организационно-правовых, управленческих аспектов. Традиционное исследование данной проблемы с позиции уголовно-исполнительного права привело к тому, что в научных разработках, нормативных актах достаточно тщательно и обоснованно проработаны вопросы организации взаимоотношений персонала с осужденными, уважительного отношения к последним. Применительно же к сотрудникам эти вопросы изучены недостаточно. Издержки управления, профессиональная деформация сотрудников, в т. ч. руководителей, их некорректное отношение с подчиненными служат серьезным фактором дестабилизации кадров.

Обосновано, что в современных российских условиях первоочередное значение для стабилизации кадров УИС имеет: а) достойное финансовое, материальное обеспечение всех категорий персонала; б) повышение престижности службы в УИС; в) четкое однозначное определение правового статуса всех категорий сотрудников УИС, прежде всего начальствующегосостава; г) реальное обеспечение безопасности персонала УИС и членов их семей.

Установлено, что среди мер, которые могут способствовать стабилизации кадров, можно выделить следующие:

1) Законодательное закрепление системы материальных и иных гарантий службы в УИС: обеспечение персонала жильем, достойной заработной платой, пенсией; создание системы социального страхования в случае заболевания или увечья; материальное обеспечение членов семей сотрудников в случае смерти или гибели последних; предоставление льгот и компенсаций на получение кредитов на индивидуальное жилищное строительство. В этих целях необходимо проанализировать практику и обеспечить в максимально возможных пределах выполнение всех нормативно утвержденных социально-бытовых льгот и размеров оплаты труда, включая премирование, оплату за переработки и т. д. Результаты анализа обсудить на всех уровнях - коллегии, оперативные совещания, собрания; принять соответствующие меры к руководителям, по вине которых не решаются или слабо решаются эти вопросы.

2). Разработать систему стимулирования персонала УИС к эффективному, качественному и добросовестному труду. Усовершенствовать систему дифференцированной оплаты труда персонала, учитывающую уровень квалификации, условия и продолжительность службы, в частности, сотрудникам, проходящим службу длительное время в одной и той же должности, моральные качества.

3). Улучшить условия труда, рабочего места, (рабочие помещения с соответствующим оборудованием, способствующим результативной работе, автоматизированные рабочие места и т. д.), досуга, отдыха.

4). Разработать на основе тщательного анализа существующего состояния и прогнозов развития всех структурных подразделений УИС систему организации работы с персоналом, в том числе формирования резерва кадров на замещение вакантных должностей и резерва на выдвижение, включая руководителей всех уровней.

Для этого проанализировать существующие системы - отбора, профессиональной подготовки, прохождения службы, увольнения, пенсионного обеспечения персонала УИС и оказания помощи семьям погибших и сотрудникам, потерявшим трудоспособность, наметить возможные пути их совершенствования и повышения эффективности.

По системе отбора:

- проанализировать существующие и разработать дополнительные источники пополнения кадров, в частности, привлечения пенсионеров правоохранительных органов, в первую очередь УИС, предусмотрев сохранение получаемой пенсии и выплаты в полном объеме зарплаты и других льгот по занимаемой должности;

- особое внимание обратить на работу учебных подразделений УИС всех уровней и форм, как основных источников пополнения кадров для УИС;

- доведение штатной численности сотрудников УИС до уровня обоснованных нормативов;

- комплектование должностей начальствующего состава преимущественно лицами, прошедшими подготовку в учебных учреждениях УИС;

- нормативное обоснование института создания специализированных классов в общеобразовательных школах и кадетских корпусов УИС с целью ранней профессиональной ориентации у молодежи и формирование мотива-ционной направленности на службу в УИС

По системе профессиональной подготовки:

- осуществить комплекс мер по коренному улучшению профессиональной подготовки всех категорий специалистов, работающих в УИС, прежде всего управленческого аппарата, включая руководителей всех уровней, для чего создать в Сибирском округе образовательное учреждение Минюста России для обучения лиц из структурных подразделений УИС от Урала до Дальнего Востока;

- обеспечить переподготовку для работы в УИС лиц, высвобождающихся в связи с сокращением армии, государственного аппарата и реформами в экономике и социальной сфере;

- осуществить функциональную и региональную специализацию учебных заведений;

- привести организацию профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными требованиями;

- разработать систему закрепления выпускников в учреждениях и органах УИС, адаптации к специфике работы органов и учреждений, исполняющих наказания.

По системе прохождения службы:

- завершить формирование правовой нормативной базы, регламентирующей прохождение службы в УИС;

- разработка и реализация комплекса мер по созданию системы моральных, материальных стимулов для службы в УИС, решение социальных вопросов, усиление социально правовой защиты сотрудников, в том числе именное страхование сотрудников, состоящих на службе в УИС;

- разработка порядка и механизма плановой замены сотрудников, прослуживших установленное количество лет в учреждениях с тяжелыми климатическими и иными условиями, с предоставлением определенных социальных гарантий и льгот;

- пересмотреть (в сторону увеличения оплаты) тарифно-квалификационный справочник по гражданскому персоналу;

- организация предупреждения и психологической коррекции профессиональных стрессов, профилактика возникающих на этой почве чрезвычайных происшествий и суицида;

- с целью закрепления молодых сотрудников в практических органах УИС на срок до 3 лет, окончивших образовательные учреждения Минюста России, разработать и внести предложения по законодательному регулированию вопроса о возмещении стоимости специального профессионального обучения для УИС лицами, не выполнившими условия контракта или уволенными по собственному желанию.

Сложность и многоплановость затронутой диссертантом проблемы требует дальнейших исследований. В числе таких проблем можно назвать: создание научно обоснованных психофункциональных моделей как сотрудников различных служб и отделов органов исполнения наказания, так и выпускников различных специальностей вузов Минюста России; разработка и использование системы современных методик отбора в образовательные учреждения министерства; изучение процессов становления и воспитания профессиональной нравственной культуры, ее мировоззренческого и психологического аспекта; изучение взаимодействия и влияния общественных, в том числе и религиозных, организаций на повышение эффективности деятельности сотрудника УИС; изучение проблемы надежности и профессиональной адаптации сотрудников отделов безопасности, оперативных служб и служб с повышенной стрессовой нагрузкой; дальнейшее изучение проблемы целей в деятельности органов исполнения наказания.

Сформулированные в настоящей работе выводы и практические предложения направлены на совершенствование системы управления персоналом

УИС, преследуют цель способствовать повышению эффективности деятельности УИС и предназначены для сотрудников сферы подготовки кадров Министерства юстиции Российской Федерации, работников законодательных и исполнительных органов власти, представителей министерств и ведомств, обеспечивающих безопасность государства, общества и личности.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Огородников, Владимир Иванович, 2003 год

1. Конституция Российской Федерации. Ст. 43. М., 1993.

2. Всеобщая декларация прав человека // Права человека: Сб. междунар. док. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.

3. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Ст. 1316. Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. // Ведомости СНД и ВС РФ 1993 г. № 33.

4. Об основах государственной службы Российской Федерации: Ст. 3349. Закон Российской Федерации от 31 июля 1995 г. № 33. // Соб. зак. РФ 1995 г. №31 ст. 2990.

5. Об образовании: Закон Российской Федерации от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ // Соб. зак. РФ 1996 г. №3 Ст. 150.

6. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Закон Российской Федерации от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ // Соб. зак. РФ 1996 г. №35 Ст. 4135.

7. О внесении изменений и дополнений в законодательные и акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы: Закон Российской Федерации от 29 июля 1998г. // Соб. зак. РФ 1998 г. № 30 Ст. 3618.

8. Европейская конвенция о защите прав и основных свобод // Права человека: Сб. междунар. док. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. - С. 85-118.

9. Европейские правила тюремного заключения // Международное сотрудничество в области прав человека: Док. и мат. М.: Междунар. отношения, 1993.

10. Инструкция КУГ МВД РФ от 24.06.96. №21/13/1640 по организации И проведению психологического отбора кандидатов на учебу в высшие и средние учебные заведения МВД России. М., 1998.

11. Квалификационные характеристики выпускников учебных заведений / Учеб.-метод. центр при ГУК МВД России. М.,1993.

12. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб органов внутренних дел МВД России / Авт. кол. под ред. В.И. Колесникова. -М.: ГУК МВД России, 1997.

13. Квалификационные характеристики выпускников образовательных учреждений МВД России / Авт. кол. под ред. В.И. Федорова. М.: ГУК МВД России, 1997.

14. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка // Международная защита прав и свобод человека: Сб. док. М.: Юрид. лит., 1990.

15. Концепция совершенствования работы кадрами в условиях реформирования УИС на период до 2005 года. // Преступление и наказание. 1996. № 8. С 44-53.

16. Концепция воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений УИС Минюста России на период до 2005 года.

17. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Права человека: Сб. междунар. док М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.

18. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными // Международная защита прав и свобод человека: Сб. док. М.: Юрид. лит., 1990.-С. 290-319.

19. Парижская хартия для новой Европы // Права человека: Сб. междунар. док. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. - С. 134-148.

20. Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме // Международное сотрудничество в области прав человека: Док. и мат. М.: Междунар. отношения, 1993.

21. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации // Российская газета от 15 августа 2002г. №152, С.6.

22. О дополнительных мерах по повышению социальной защищенности персонала уголовно-исполнительной системы Минюста России: Пост. Правительства РФ от 14 февраля 2000 г. №123 // СЗ РФ. 2000 г. - №8. Ст 966.

23. О финансировании уголовно-исполнительной инспекции: Пост, правительства РФ от 17 февраля 2000г. №134 // СЗ РФ. 2000 г. - №8. Ст 961.

24. О Федеральной целевой программе «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в Российском обществе (2001-2005 годы): Пост. Правительства РФ от 25 августа 2001г. №629 // СЗ РФ. 2001 г. -№36. Ст 3577.

25. Федеральная целевая программа реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства Юстиции Российской Федерации на 2002 2006 годы: Пост. Правительства РФ от 29 августа 2001 года №636 // СЗ РФ.-2001.-№38.

26. О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел РФ: Приказ МВД РФ от 17.05.94г. № 160.

27. Об утверждении Правил приема в учебные заведения высшего и среднего профессионального образования МВД РФ: Приказ МВД от 26.05.1995г. № 185.

28. Об утверждении Инструкции по организации учебного процесса в высших учебных заведениях МВД России: Приказ МВД России от 03.01.96 г. № 10.

29. Инструкция об итоговой государственной аттестации выпускников образовательных учреждений профессионального образования: Приказ МВД России от 07.06.1996 г. № 311.

30. Об утверждении Положения о группах психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса учебных заведений МВД России: Приказ МВД России от 09.04.97 г. № 212.

31. Об утверждении Программы воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД РФ на весь период обучения: Приказ МВД России от 09.04.97 г. № 215.

32. Об утверждении Концепции психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД РФ: Приказ МВД России от 30.12.97 г. № 862.

33. Об объявлении решения коллегии МВД России от 23.12.98 г. № 6 км/1 «О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России: Приказ МВД России от 11.01.99 г. № 12.

34. Об утверждении положения о наставничестве в органах и учреждениях УИС Минюста России: Приказ Минюста России от 19.03.99г. № 319.

35. О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 29 марта 1999 г. № 343 «О передаче ряда образовательных учреждений МВД РФ в ведение Минюста России»: Приказ Минюста РФ и МВД РФ от 07. 05. 1999 г.№ 156/341.

36. О повышении роли психологической службы в организации и проведении отбора кандидатов на службу в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации: Приказ Минюста России от 20.04.99 г. № 170.

37. Об основных направлениях организации профессиональной учебы кадров центрального аппарата и территориальных органов и учреждений Минюста России в современных условиях: Приказ Минюста России от 03.12.1999 г. №349.

38. О совершенствовании структуры и деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы Минюста России: Приказ Минюста России от 26.01.2000 г. №14.

39. Основные направления деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Минюста России на 2000 год: Приказ Минюста России от 09.02.2000 г. № 54.

40. Об утверждении типовых структур и штатов подразделений УИС МЮ РФ: Приказ Минюста России от 30.03.2000 г. №41.

41. Об объявлении решения коллегии МЮ РФ об итогах работы органов и учреждений юстиции 1999 год и задачах на 2000 год: Приказ Минюста России от 05.04.2000 г. №118.

42. Об утверждении Инструкции об организации работы по социальному обеспечению сотрудников и их семей в уголовно-исполнительной системе Минюста России: Приказ Минюста России от 05.05.2000 г. №145.

43. О мерах по социальной защите личного состава уголовно-исполнительной системы Минюста России: Приказ Минюста России от 12.05.2000 г. №150.

44. Об утверждении формы статистической отчетности по численности персонала уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста России от 29.05.2000 г. №164.

45. О дополнительных мерах по укреплению исполнительной дисциплины Минюста России: Приказ Минюста России от 12.07.2000 г. №205.

46. О совершенствовании кураторства в уголовно-исполнительной системе Минюста России: Приказ Минюста России от 01.09.2000 г. №263.

47. Об организации работы по созданию единой статистической отчетности в Минюсте России: Приказ Минюста России от 27.09.2000г. №280.

48. О закреплении профессорско-преподавательского состава кафедры за учебно-строевыми подразделениями на 2000-2001 учебный год: Приказ начальника АПУ Минюста России от 26.10.2000 года № 152.

49. О работе с курсантами, требующими дополнительного воспитательного воздействия». Приказ начальника АПУ Минюста России от 26.10.2000 года № 153.

50. Об организации профессиональной учебы кадров органов и учреждений юстиции в 2001 году: Приказ Минюста России от 14.11.2000 г. №327.

51. Об упорядочении статистической отчетности о результатах деятельности психологической службы и воспитательных аппаратов УИС Минюста России: Приказ Минюста России от 16.11.2000 г. №330.

52. Об организации подведения итогов деятельности за 2000г. в территориальных органах учреждений Минюста России: Приказ Минюста России от 20.11.2000 г. №338.

53. Об основных итогах деятельности УИС Минюста России в 2000 году и задачах на 2001 год: Приказ Минюста России о т 14.12.2000 г. №388.

54. О введении единой формы статистической отчетности в территориальных подразделениях собственной безопасности органов юстиции и уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста России от 28.08.2001 г. № 253.

55. О дополнительных мерах по усилению социальной защиты гражданского персонала УИС МЮ РФ: Приказ Минюста России от 20.09.2001 г. № 270.

56. О дополнительных мерах по улучшению материального обеспечения персонала отдельных СИЗО ГУИН МЮ РФ: Приказ Минюста России от 09.10. 2001г. №278.

57. О мерах по усилению социальной защиты личного состава управлений УИС МЮ РФ по федеральным округам: Приказ Минюста России от 23.10.2001 г. №294.

58. О присвоении квалификационных категорий врачам и другим специалистам работающим в лечебно-профилактических учреждениях УИС Минюста России: Приказ ГУИН Минюста России от 31.10.2001 г. № 194.

59. Об организации подведения итогов деятельности за 2001 год в территориальных органах и учреждениях МЮ РФ: Приказ Минюста России от 26.11.2001 г. №310.

60. Об утверждении квалификационных характеристик выпускников образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России: Приказ ГУИН Минюста России от 28.12.2001 г. № 265.

61. Об назначении на должности руководителей учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации по контракту: Приказ Минюста России от 28.12.2001 г. № 353.

62. Об утверждении инструкции о формировании резерва кадров уголовно-исполнительной системы и работы с ним: Приказ Минюста России от 24.04.2002 г. № 114.

63. О создании Московского Кадетского корпуса юстиции: Приказ Минюста России от 16.09.2002 г. № 257.1.. Книги, монографии, сборники, статьи

64. Аксенов А.А. Профессиональная подготовка кадров для УИС России при переходе к рыночным отношениям // Проблемы повышения профессиональной подготовки сотрудников УИС: Сб. науч. тр. Рязань: РВШ МВД РФ, 1993.-84 с.

65. Аксенов А.А. Проблемы государственного управления в уголовно-исполнительной системе России. Состояние и перспективы (организационно-правовой аспект). Рязань, 1996. 193 с.

66. Алферов Ю.А. Международный пенитенциарный опыт и его реализация в современных условиях // Сб. лекций. Домодедово: РИПК МВД РФ, 1993.-С. 5-18.

67. Анисимков В.М. Оценка эффективности деятельности ИТК. М.: Академия МВД СССР, 1988. -105с.

68. Анисимков В.М. Управление органами, исполняющими наказания, актуальные вопросы теории и практики. М., 1989.- 100 с.

69. Анисимков В.М. Реформа системы управления органами, исполняющими наказание в виде лишения свободы (теоретические основы и механизмы реализации). -М.: Академия МВД РФ, 1995.- 175 с.

70. Аргайл М. Психология счастья. М., 1990. - 336 с.

71. Артемов В.М. Состояние духовности российского общества, как фактор правопорядка и основание профессионализма работников органов внутренних дел // Духовность. Правопорядок. Преступность: Мат. конф. -М., 1996.-С. 95.

72. Башкатов И.П. Педагогическим кадрам уголовно-исполнительной системы повышенное внимание и заботу // Пенитенциарная система: настоящее и будущее. -М.: НИИ УИС Минюста России, 2001. С. 6-10.

73. Берне Р. Развитие Я концепции и воспитание. - М., 1986. - 18 с.

74. Бовин Б.Г. Проблема профессионального отбора в высшие учебные заведения МВД России // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников ОВД: Сб. науч. тр./ НИИ МВД РФ. -М., 1993.-С. 68-74.

75. Бовин Б.Г., Киселева Е.А., Калашников М.О. Профессионально-личностные качества сотрудников органов внутренних дел // Известия МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1996. - №2. - С. 68-74.

76. Брезгин Н.И. Дополнительная практика как форма профессиональной подготовки слушателей // Совершенствование учебно-воспитательной работы в вузе. Рязань, 1997. - С. 79 - 82.

77. Брушлинский Н.Н., Науменко А.П. Управление процессом подготовки кадров // Известия МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1996 - №1. -С. 49-54.

78. Буданов А.В. Методика использования материалов зарубежного опыта профессиональной подготовки сотрудников МВД. М.: Академия МВД РФ, 1995.- 14 с.

79. Буданов А.В. Использование отечественного опыта при разработке материалов к занятиям по вопросам личной профессиональной безопасности // Известия МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1997. - №1. - С. 138-148.

80. Веселый В.З. Актуальные проблемы совершенствования управленческой подготовки кадров в ОВД: Уч. пособие. М.: Академия МВД СССР, 1989. - 83 с.

81. Ветошкин С.А. Система воспитательной работы в пенитенциарном учреждении. Учеб. пособие для практ. работников и студентов вузов МЮ РФ / ГУИН по Свердловской области. Екатеринбург, 2000. - 82 с.

82. Волгин A.M., Матирко В.И. и др. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М., 1992. - 214 с.

83. Гапончук Г.И. Формирование военно-педагогической направленности курсантов. М.: ВПА МО, 1990. - 76 с.

84. Генкин Б.М. Основы управления персоналом. М., 1999. - 82 с.

85. Гербет Р., Юнг Г. Кадры в системе социалистического управления. М., 1970.-207 с.

86. Горлинский КВ., Колонтаевская И.Ф. Формы и методы обучения в высших учебных заведениях МВД России. М.: Академия МВД России, 1995. -112 с.

87. Горлинский И. В. Технология психологического процесса в образовательных учреждениях МВД России / Под ред. А.В. Буданова- М., 1997. -320 с.

88. Горлинский И. В. Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития. М: Академия управления МВД России, 1999. - 186 с.

89. Гранат H.JI. Профессионализм как принцип организации деятельности ОВД. Профессиональные и общественные начала в деятельности ОВД. -М.: Академия МВД СССР, 1990. 68 с.

90. Гранат H.JI. Духовность как специфическое человеческое качество, характеризующее мотивацию и смысл поведения личности // Духовность. Правопорядок. Преступность: Мат. конф. М.: Академия МВД РФ, 1996. -С. 134-139.

91. Гришко А.Я. К вопросу о научном обеспечении подготовки кадров для УИС// Проблемы совершенствования подготовки кадров для УИС России. Рязань, 1996. С. 29-32.

92. Давыдов В.В. Концептуальные подходы к практике профессионального воспитания слушателей учебных заведений ФСБ//Известия Методического центра ПО и КНИ при ГАК МВД РФ. 1996. - №2. -С. 160-162.

93. Деболъский М.Г., Поздняков В.М. Социально-психологический анализ причин текучести кадров ИТК // Социально-психологические проблемы перестройки деятельности ИТУ: Сб. науч. тр. Рязань: РВШ МВД СССР, 1990.-С. 115-133.

94. Донцов И.И., Куличенко А.Г., Серовский С.Н. Подготовка кадров для производственно-экономических служб учреждений, исполняющих наказания // Проблема совершенствования подготовки кадров для УИС России. -Рязань, 1996. С. 32-39.

95. Дубов Г.В. Духовность это высокое качество службы // Проблемы и пути духовного становления слушателей / Под ред. B.C. Чернявского, С.С. Пы-лева, Д.И. Грядового. - М.:МЮИ МВД РФ, 1997.- С.63-68.

96. Дырда С.Г. Организация работы с руководящими кадрами ОВД: Уч. пособие Минск, 1993. 63 с.

97. Егоров В.В. Кадровая потребность органов главный ориентир в подготовке специалистов // Совершенствование учебно-воспитательной работы в вузе. - Рязань, 1997. - С. 128 -129.

98. Егоров Ю.В. Практика работы в Новосибирской ССШМ МВД РФ по морально-психологической и нравственной закалке личного состава // Организация работы с личным составом ОВД. Проблемы и перспективы: Мат. конф.- Владимир: ВЮИ МВД РФ, 1997.- С.34-39.

99. Жернакова М. Профессиональное обучение персонала // Служба кадров, 1998. №9.-С.32

100. Журавлев А.А. Личное и профессиональное саморазвитие как фактор нравственного воспитания сотрудников милиции/Юрганизация работы с личным составом ОВД. Проблемы и перспективы: Мат. конф. -Владимир: ВЮИМВДРФ, 1997.- С.83-88.

101. Зубарев С.В, Проблемы правового обеспечения реформы уголовно-исполнительной системы // Преступление и наказание. 1999. - № 3. - С. 8.

102. Зубков А.И. Обсуждение пенитенциарных проблем: подготовка кадров для УИС, научное обеспечение и разработка нормативной базы // Рос. юстиция. -1997. №1. С. 46-47.

103. Иванов В.А. Средства массовой информации в формировании ценностных ориентаций молодежи//Проблемы и пути совершенствования воспитательной работы в учебных заведениях МВД РФ: Мат конф. С.Пб., 1995. -С. 50-52.

104. Ипакян А.П. Методологические основы эффективности деятельности ОВД. М.: Академия МВД СССР, 1974. - 98 с.

105. Исследование мотивационной сферы личности / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. -Новосибирск: НГПИ, 1984. 163 с.

106. Кадры для ИТУ, какими они должны быть / Круглый стол / А.Ф.Майдыков, А.И.Зубков, К.Б.Толкачев, В.Г.Королев, М.Г. Детков и др. // Преступление и наказание. 1997. - №1 - С. 14-30.

107. Казанцев В.Н. Теоретические и практические проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов в ИТУ// Проблемы переподготовки специалистов для ИТУ и вопросы их профессиональной адаптации: Сб. науч. тр. Рязань, 1985. - С. 79-88.

108. Калинин Ю.И. Передачей системы в ведение Минюста завершается только первый этап реформирования // Преступление и наказание. 1998.-№9,10,11.

109. Калинин Ю.И. Становление завершено. Реформирование продолжается // Преступление и наказание. 2001. -№ 3. - С. 14

110. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 1990. - 159 с.

111. Козловская Е.Н. Основы организации профессионального отбора кадров в дорожно-патрульную службу госавтоинспекции: Учеб. пособие. -М.: ЦПО и КНИ ГУК МВД России, 1996. 68 С.

112. Колодкин JJ.M. Методы изучения и оценка персонала органов внутренних дел. -М.: Академия МВД РФ, 1993. -53 с.

113. Колодкин JI.M. Основные направления совершенствования государственного управления // Материалы расширенного заседания ученого Совета, посвященного 20-летию Академии. М.: Академия МВД РФ, 1995. - С. 20-25.

114. Колодкин Л.М., Фатула А.В. Организация работы с кадрами в ОВД. М.: 1990.-95 с.

115. Колодкин JI.M. Интеллигенция и духовность // Духовность. Правопорядок. Преступность: Мат. конф. М., 1996, - С. 116.

116. Концептуальные основы совершенствования работы с кадрами // Известия МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1996. - №3.- С.7-12.

117. Концепция реформирования уголовно-исполнительной системы (на период до 2005 года) Проект // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 1999. - С. 91-96;

118. Кошелев М.И. Место гуманитарной подготовки в профессиональном образовании сотрудников органов внутренних дел // Совершенствование учебно-воспитательной работы в вузе. Рязань, 1997. - С. 22 - 25.

119. Кудрявцев А.И. Необходимость формирования патриотизма в вузах МВД РФ // Совершенствование учебно-воспитательной работы в вузе. — Рязань, 1997.-С. 25-27.

120. Кузнецов М.И. Профессиональные мотивации слушателей // Человек: преступление и наказание. Вестн. Ряз. ин-та права и экономики МВД РФ. -1996. -№ 3-С. 54-57.

121. Кукушин В.М. Профессиональная этика, этикет и такт работников ОВД. М.: Академия МВД России, 1991. - 56 с.

122. Кукушин В.М. Твоя профессиональная этика. М.:Академия МВД России, 1994.-92 с.

123. Кукушин В.М. Кадровая работа в ОВД и задачи обучения персонала // Известия МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1996. - №4.- С. 115-117.

124. Кутушев В.Г. Подбор кадров в органах внутренних дел. Уч. пособие. Хабаровск, 1988. 76 с.

125. Латышев О.М., Сальников В.М., Ростов К.Т. и др. Основы управления В органах внутренних дел, процесс управления в органах внутренних дел: Курс лекций. Ч. 2. СПб.: СПб юридический институт МВД России, 1996. 137 с.

126. Ллойт Х.Х. Некоторые вопросы совершенствования воспитательной работы с курсантами и слушателями учебных заведений МВД РФ// Проблемы и пути совершенствования воспитательной работы в учебных заведениях МВД РФ: Мат. конф. -С.Пб, 1995 .-С. 74-75.

127. Ллойт Х.Х. Воспитательная работа в ОВД: необходимость ее коренного совершенствования// Организация работы с личным составом ОВД. Проблемы и перспективы: Мат. конф. Владимир: ВЮИ, 1997.- С. 24-27.

128. Лузгин С.А. Профессиональное самовоспитание сотрудников органов, исполняющих наказания. Рязань: РВШ МВД РФ, 1993. - С. 3 - 12.

129. Майдыков А.Ф., Буданов А.В. Разработка и проведение комплексных оперативных учений в образовательных учреждениях МВД России. М.: МЦПО и КНИ при ГУК. 1997.- 40 с.

130. Мартану Г.В. Социальное управление: кадры и кадровая политика. -М., 1986.-48 с.

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

132. Маруков А.Ф. Научное обеспечение подготовки кадров в РИПЭ Минюста России / Проблемы совершенствования подготовки кадров и развития научно-исследовательской деятельности в образовательных учреждениях УИС Минюста России. 4.1 Вологда, 2000.- С. 18 - 24.

133. Мачулъская Е.Е. Право социального обеспечения. Учебное пособие. М.: Книжный Мир. 1999. - 234 с.

134. Методические проблемы совершенствования подготовки специалистов высшей квалификации в современных условиях: Тез. выступ, участников XXVII учеб.-метод, сборов профессорско-преподавательского и начальствующего состава / РВШ МВД РФ. Рязань, 1995. - 74 с.

135. Михайлов KB. Проблемы профессиональной зрелости в трудах д. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975, - № 5, - с. 110-122.

136. Михайлов Н.И Метод наблюдения в управленческой деятельности. М.: 1983, 81 с.

137. Минаев В.А. Кадровые ресурсы ОВД: современные подходы к управлению. М.: Академия МВД СССР, 1991.- 163 с.

138. Морозов В. М. Первоначальная подготовка кадров для ИТУ// Преступление и наказание. 1997. - №4. - С. 54-57.

139. Морозов В. М. Приоритеты в подготовке специалистов// Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2001. - №5. - С. 2-5.

140. Мякишев Г.М. Правовое регулирование службы в ОВД России: опыт, проблемы, суждения//Материалы расширенного заседания ученого Совета, посвященного 20-летию Академиии. -М.: Академия МВД РФ. 1995. -С. 72-80.

141. Мякишев В. Н. Первоначальная подготовка кадров для ИТУ// Преступление и наказание. 1997. - №4. - С. 54-57.

142. Носков В.А., Иванова JI.H. Курс «Обучение обучению» как форма адаптации первокурсников// Организация работы с личным составом ОВД. Проблемы и перспективы: Мат. конф. -Владимир: ВЮИ, 1997. С. 56-67.

143. Обзоры (справочники нормативных документов МЮ и МВД России по вопросам подготовки кадров и деятельности образовательных учреждений Министерства) ГУК и КПМ МВД России, М., 1998-99.- № 1-5.

144. Обзор ГУИН МЮ РФ от 2 апреля 1999 г. О состоянии законности и служебной дисциплины среди личного состава УИС».

145. Обзор МЮ РФ от 28 марта 2000 г. «О мерах по совершенствованию дисциплинарной практики в ИК».

146. О совершенствовании работы с кадрами и сотрудниками группы повышенного риска: Рекомендации МВД РФ №21/13/912 от 17.04.95.

147. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева.-М., 1996.-517 с.

148. Основы управления в органах внутренних дел: Учеб./ Под ред. А.П. Коренева. М., 2000. 344 с.

149. Павлухин А.Н. Основные направления подготовки специалистов высшей квалификации для органов внутренних дел // Методические проблемы совершенствования подготовки специалистов высшей квалификации в современных условиях. Рязань, 1995 - С. 23 - 24.

150. Педагогика / Сост. Ю.К. Бабанский, Л.И. Рувинский, В.А. Сластенин: Программы педагогических институтов.: Сб. № 22. М., 1987. - С. 19-48.

151. Петров С.М. Стратегия и пути реформирования уголовно-исполнительной системы: Учеб. пособие. Саратов.: СЮИ МВД России, 1998. -116 с.

152. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. М.: Политиздат, 1982.-239 с.

153. Поликов А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М.; 1989. С. 56-80.

154. Пономарев С.Н. Совершенствование процесса обучения специалистов для УИС// Проблемы совершенствования подготовки кадров для УИС России. Рязань, 1996. С. 10-25.

155. Пономарев С.Н. Кузница кадров // Ведомости уголовно-исполнительной системы, 2002 г. - № 6. - С. 2-5.

156. Пономарев С.Н. Гордится Вуз выпускниками // Преступление и наказание. 2002. - № 9. - С. 24-27.

157. Попов В.В. Будущее за квалифицированными кадрами//Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2000. - №2. - С. 46-50.

158. Поздныгиев С.В. Основы пенитенциарной науки. М., 1925. 42 с.

159. Проблемы повышения профессиональной подготовки сотрудников УИС: Сб. науч. трудов. Рязань: РВШ МВД РФ, 1993.- 84 с.

160. Проблемы подготовки кадров для ИТК в условиях перехода к рыночным отношениям: Мат. науч.-практ. конф. 10-11 июня 1992 г. Уфа: УВШ МВД РФ, 1992.-112 с.

161. Проблемы реформирования УИС и подготовки персонала: Материалы междунар. науч.-практ. конф. / РИПЭ МВД РФ. Рязань, 1998. - 148 с.

162. Программа совершенствования профессиональной подготовки кадров УИС Минюста РФ на 1999-2003 гг. / ГУИН Минюста России. М., 1999. - 13 с.

163. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение.-М., 1996.-80 с.

164. Психология и педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел. / Под ред. В.Н. Казанцева- Барнаул: Барнаульский ф-л Рязанского ИПиЭ, 1997.-199 с.

165. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД. М., 1992. 74с.

166. Сборник нормативных документов по организации образовательного процесса в учебных заведениях МВД России. Вып. 1. М.: МЦПО и КНИ при ГУК МВД РФ, 1996. - С. 3-24.

167. Селиверстов В.Н. Реформа УИС и задачи Минюста // Преступление и наказание. 1998 № 6. С 50-62.

168. Сергевнин В.А. Каким быть следующему шагу? Перспективы интеграции в подготовке полицейских в Европе // Профилактика преступности несовершеннолетних; от анализа к действиям: Сб. науч. докл. Владимир: ВЮИ, 1985. -С. 81-87.

169. Словарь по этике / Под ред. И.С. Кона. М.: Наука, 1976. - 392 с.

170. Совершенствование воспитательной деятельности органов, исполняющих наказания: Сб. науч. тр. Рязань: РВШ МВД РФ, 1992. - С. 21 - 38.

171. Соколов И.И. Психологические аспекты соблюдения законности слушателями учебных заведений в будущей профессиональной деятельности // Организация работы с личным составом ОВД: Мат. конф. Владимир, 1987.-С. 153.

172. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 1998 год. М.: ГУК и КП МВД России, 1999.- 39 с.

173. Старцев В.И. Проблемы кадрово-воспитательной работы в учебных заведениях МВД РФ//Проблемы и пути совершенствования воспитательной работы в учебных заведениях МВД РФ: Мат. конф. СПб, 1995.-С. 93-95.

174. Столяренко A.M. Дидактика профессиональной подготовки в правоохранительных органах // Юридическая педагогика. М., 2000. - 38 с.

175. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента Зе издание испр. и доп. М.: Дело, 2001. - 336 с.

176. Туманов Г.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел. М., 1974. - 43 с.

177. Упоров И.Н. Российские исправительные учреждения: Тенденции и перспективы // Преступление и наказание. 1997. - № 2.

178. Управление персоналом организации: Учеб. / Под ред. А.Я. Киба-нова. 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра - М., 2002. - 638 С. - (Сер. «Высшее образование»).

179. Ушаков А.А. Адаптация кадров к службе в системе исправительно-трудовых учреждений: Учеб. пособие. М.: Академия МВД СССР, 1988. 140 с.

180. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. 1-е изд. - М.: Политиздат, 1987. -221 с.

181. Философский энциклопедический словарь. 2-е изд. - М.: Сов. энциклопедия, 1989. - 815 с.

182. Шамсунов С.Х. Актуальные задачи совершенствования психологической службы УИС// Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2003. -№ 2. - С.65-71.

183. Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Дом педагогики, 2000.- 544с.

184. Шкатула В.И. Правовые основы подбора кадров // Хозяйство и право. 1994 г. - 320 с.

185. Шкатула В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма -Инфра-М, 2001.-520 с.

186. Шербин В. Учить или не учить // Служба кадров. 1998. - № 4. - С.8.12.

187. Шляхов В.П. К вопросу о подборе и подготовке кадров для уголовно-исполнительной системы, закреплении их на службе // Использование международного опыта подготовки кадров для правоохранительных органов: Сб. науч. докл. -Владимир: ВЮИ, 1996. С. 47-52.

188. Шушкевич И.Ч. Из зарубежного опыта подготовки сотрудников правоохранительных органов: Учеб. пособие. Челябинск: Челяб. Юрид. ин-т МВД России, 1997. - 130 с.

189. Ядов В.А. Социологические исследования: методология, программа, методы. Самара: Самар. ун-т, 1995. - С. 193.

190. Ялунин В.У. УИС: итоги и перспективы: Мат. Всерос. совещания руководителей территор. органов УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2000. - № 3. - С. 3-16.

191. Ялунин В. У. Новые рубежи новые задачи // Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2001. - № 2. - С. 4-13.

192. I. Авторефераты и диссертации

193. Анисимков В.М. Реформа системы управления органами, исполняющими наказания в виде лишения свободы (теоретические основы и механизм реализации): Дис. д-ра юрид. наук. -М.: Академия МВД РФ, 1994. -445 с.

194. Ботов А.И. Организация и правовое регулирование профессиональной подготовки кадров в системе МВД России: Дис. .канд. юрид. наук М., 2001.-172 с.

195. Кудрявцев А.В. Организационно-правовые аспекты совершенствования системы высшего и среднего специального образования в МВД СССР: Дис. канд. юрид. наук. -М.: Академия МВД СССР, 1990. 231 с.

196. Кузнецов М.И. Адаптация выпускников вузов МВД РФ пенитенциарного профиля к воспитательной деятельности в колонии: Автореф. дис. . канд. пед. наук. М., 1996. - 22 с.

197. Кукушин В.М. Социологические проблемы полицейской деонтологии: Дис. . д-ра социолог, наук. М., 1995. - 338 с.

198. Лузгин С.А. Профессиональное самовоспитание начальников отрядов исправительных учреждений: Автореф. дис. . канд. пед. наук. М., 1995. - 20 с.

199. Морозов В.М. Государственная политика формирования кадров правоохранительных органов России социальная проблема и важнейший фактор стабилизации общества: Дис. канд. социол. наук. -Ярославль: Ярослав. Ун-т, 1996. - 256 с.

200. Ромазанов Г.Ш. Управленческая деятельность начальника исправительно-трудовой колонии (организационно-правовой аспект): Автореф.дис. . канд.юрид.наук. М., 1993 г. 18 с.

201. Ребров С.Г. Организационно-правовые основы деятельности кадровых аппаратов МВД, ГУВД субъектов РФ: Автореф.дис. канд.юрид.наук. М., 1997 г. - 23 с.

202. Роша А.Н. Организационно-правовые и социологические проблемы труда работника милиции: Дис. д-ра юрид. наук. -М: Академия МВД СССР, 1980.-335 с.

203. Серов Ю.В. Педагогические аспекты комплексного подхода к воспитанию курсантов в ссузах МВД РФ : Дис . канд. пед. наук. -М: Академия МВД РФ, 1992. 207 с.

204. Соловей Ю.П. Правовое регулирование деятельности милиции в Российской Федерации. Дис. . д-ра юрид. наук. М., 1994 - 327 с.

205. Степанов А.В. Организационно-правовые аспекты кадрового обеспечения деятельности ОВД (на примере Санкт-Петербурга и Ленинградской области) Автореф.дис. . канд.юрид.наук. СПб., 1997. - 21 с.

206. Холодова Е.В. Правовое регулирование труда государственных служащих. Автореф.дис. . канд.юрид.наук. М., 1997 г. - 21 с.

207. Шафигуллин ХШ. Правовые и социологические проблемы организации труда работников ДПС ГАИ: Дис. канд. юрид. наук. М., 1995. -188 с.

208. Янбухтин P.M. Личность сотрудника ОВД и общественное мнение: Дис. канд. социол. наук. М: Академия МВД РФ, 1995. - 187 с.

209. Яськов Е.Ф. Проблемы совершенствования профессиональной подготовки руководящих работников ИТУ: Дис . канд. экон. наук,- М., 1984. -320 с.- yss

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