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

Формирование кадрового состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на основе компетентностного подхода  
  
**Год:**

2013

**Автор научной работы:**

Шогенова, Надежда Убушиевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Рязань

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная деятельность, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность

**Количество cтраниц:**

195

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Шогенова, Надежда Убушиевна

Введение.

Глава 1. Теоретико-правовые основы формирования кадрового состава государственных органов.

§ 1.1. Понятие, развитие и роль компетентностного подхода в управлении персоналом государственных органов.

§ 1.2. Нормативно-организационное обеспечение реализации государственной кадровой политики по формированию кадрового состава государственных органов.

Глава 2. Современное состояние и организационно-правовые аспекты формирования кадрового состава уголовно-исполнительной системы.

§ 2.1. Нормативно-правовое и организационное регулирование формирования кадрового состава уголовно-исполнительной системы.

§ 2.2. Особенности создания компетентностных моделей сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

Глава 3. Механизм реализации компетентностного подхода в управлении персоналом учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

§ 3.1. Организационно-правовое обеспечение формирования моделей компетенций сотрудников уголовно-исполнительной системы.

§ 3.2. Основные направления внедрения компетентностных моделей сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Формирование кадрового состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на основе компетентностного подхода"

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью создания оптимального организационно-правового механизма управления персоналом уголовно-исполнительной системы (УИС), обеспечивающего комплексный подход к решению проблем формирования и эффективного использования человеческого фактора. Для учреждений и органов УИС решение вопросов формирования качественного кадрового состава является исключительно важным, поскольку Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) является элементом правоохранительной системы страны, обеспечивающим функции государства в сфере исполнения уголовных наказаний.

Несмотря на то, что в системе мер реализации Концепции развития УИС до 2020 года особое значение придается повышению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта, анализ показателей кадрового обеспечения подразделений ФСИНРоссии свидетельствует об имеющихся недостатках и ряде нерешенных проблем, игнорирование которых может привести к ослаблению профессионального ядра сотрудников, снижению показателей их оперативно-служебной деятельности.

Руководство ФСИН России обращает внимание на то, что на современном этапе развития УИС «на острие проблемных вопросов, требующих незамедлительного решения, выходит ситуация с текучестью кадров и замены кадрового ядра, обусловленная не только уходом на заслуженный отдых сотрудников, достигших предельного срока службы, но иосвобождением службы от руководителей и сотрудников, препятствующих, в силу непонимания или осознанного противодействия, реформированию системы»1.

1 Материалы расширенного заседания коллегии ФСИН России 9 февраля 2012 года. -М. 2012.

Итоги деятельности учреждений и органов УИС определяют актуальность работы по укреплению кадрового состава. Так, по состоянию на 01.01.2012 г. основной показатель, характеризующий состояние кадровой работы, - количество вакантных должностей персонала, превысил запланированные 4,5 % и в целом по УИС составил 5,6 %. (в 2009 г. - 2,9 %, в 2010 г. -3,2 %). Несмотря на проведенную в 2012 г. оптимизацию численности персонала УИС по состоянию на 01.01.2013 г. число вакантных должностей сотрудников не изменилось и составляет 5,46 %. В 2011 г. при росте численности сотрудников, принятых на службу, на 6 %, численность уволенных со службы возросла на 20 %. При этом на 29 % возросло число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, на 18 % - по собственному желанию. Учитывая, что в 2012 г. многие сотрудники увольнялись в связи с сокращением штатов, текучесть кадров в УИС, связанная с субъективными причинами, составила за этот период 4,23 %. (в 2011 г. - 4,75 %, в 2010 г. - 4,11 %, в 2009 г. - 3,61 %). Серьезную угрозу для эффективного функционирования УИС представляют факты совершения сотрудниками преступлений, а также случаи предательства интересов службы. По представлению ФСИН России в 2012 г. в отношении 495 сотрудников УИС (в 2011 г. - 425, в 2010 г. - 372) возбуждено 512 уголовных дел (в 2011 г. - 416, в 2010 г. - 356), из них 288 -коррупционнойнаправленности (в 2011 г. - 280, в 2010 г. - 192). 172 сотрудника привлечены к уголовной ответственности (в 2011 г. - 121, в 2010 г. - 94, в 2009 г. - 43). Не снижается также количество случаев нарушения законности и служебной дисциплины среди личного состава. Так в 2012 г. количество нарушений служебной дисциплины среди сотрудников УИС в расчете на 1000 человек составило 210,25 (в 2011 г. - 181,46, в 2010 г. - 163,06), то есть к дисциплинарной ответственности привлекался каждый пятый сотрудник1.

1 Кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы: Информ. аналит. сб. -Тверь: Научно-исследовательский институт информационных и производственных технологий ФСИН России, 2010. С. 6, 20, 99. Итоги деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы за 2011 год: Информ. аналит. сб. - М., 2012. С. 60-61, 87; Доклад о результатах и основных направления деятельности Федеральной службы исполнения наказаний: материалы коллегии ФСИН России. - М. 2013. С. 17; 72-73; 76.

Указанные проблемы в последние годы приобрели характер устойчивой негативной тенденции и усиливаются на фоне отсутствия надлежащего нормативно-правового регулирования вопросов прохождения службы в УИС. Так, до настоящего времени не принят федеральный закон «О правоохранительной службе Российской Федерации», а вопросы формирования кадрового состава УИС сведены на ведомственный уровень, где зачастую не учитываются современные тенденции, связанные с совершенствованием федерального законодательства о государственной службе.

Данные обстоятельства актуализируют проблему кадрового обеспечения деятельности УИС, вызывают необходимость научного поиска путей совершенствования процесса формирования и развития ее кадрового потенциала. В связи с этим необходим новый взгляд на определение основных направлений кадровой политики в УИС, правового регулирования форм и методов кадровой работы. Однако, несмотря на то, что в настоящее время вопросы разработки моделей профессиональных компетенций персонала являются одним из перспективных и востребованных направлений современного кадрового менеджмента, позволяющим решать проблемы формирования, развития, рационального и эффективного использования трудовых ресурсов, в теории и практике управления кадрами УИС они не нашли своего должного отражения.

Степень разработанности темы исследования. Вопросы эффективного управления персоналом организаций достаточно подробно проработаны как в зарубежной, так и в отечественной литературе. Различные аспекты развития теории и практики формирования компетентностных моделей персонала нашли свое освещение в трудах многих зарубежных (Десслер Г., Уиддст С., Холлнфорд С., Спенсер Л.М., Спенсер С.М., Фарнэм А., Роберте Г. и др.) и ряда отечественных исследователей (Звонников В.И., Мещеряков Д.А., Сергиенко С.К., Челышкова М.Б. и др.). Однако их работы носят достаточно общий характер, так как направлены на организацию работы с персоналом коммерческих организаций и не учитывают специфику государственной службы и деятельности УИС, которая требует разработки теоретических, организационных и правовых основ внедрения моделей компетенций сотрудников органов и учреждений, исполняющих наказания.

Теоретические положения, имеющие непосредственное отношение к управлению персоналом в системе государственной и муниципальной службы, рассмотрены в работах Н.М. Антошиной, Г.В. Атаманчука, Д.Н. Бахрах,

B.Д. Граждана, A.A. Гришковца, B.C. Егорова, В.П. Иванова, Б.В. Лытова,

C.П. Матвеева, Ю.Н. Старилова, А.И. Турчинова, В.В. Черепанова и др. Теоретические основы управления правоохранительной деятельностью, повышения ее эффективности рассмотрены в трудах A.A. Аксенова, В.М. Ани-симкова, В.П. Артамонова, Н.П. Барабанова, A.B. Горожанина, С.Г. Дырда,

A.И. Зубкова, Б.Б. Казака, Н.М. Казанцева, JI.M. Колодкина, А.П. Коренева,

B.Д. Малкова, С.А. Старостина, Г.А. Туманова, A.B. Фатулы и др. Работы указанных ученых имеют важное теоретическое и практическое значение, однако вопросы использования компетентностных моделей персонала УИС в современных условиях в них не рассмотрены. Ряд исследований последних лет, среди которых следует отметить работы Д.А. Брыкова, А.Ю. Долинина,

C.Г. Наговицына, В.И. Огородникова, С.М. Савушкина и др., посвященные проблемам кадрового обеспечения УИС, касались лишь некоторых аспектов рассматриваемой темы.

С учетом изложенного можно отметить, с одной стороны, наличие значительного количества научной литературы, имеющей смежное отношение к представленному исследованию, с другой - отсутствие монографических трудов прикладного характера, имеющих предметом системного исследования проблемы формирования кадрового состава учреждений и органов УИС на основе компетентностного подхода. Анализ научных трудов, книг, монографических работ, статей в специализированных журналах позволяет сделать вывод о том, что до настоящего времени не проводилось системных исследований, всесторонне охватывающих теорию, организационно-правовые аспекты и практику использования компетентностных моделей сотрудников УИС.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с формированием кадрового состава учреждений и органов УИС.

Предмет исследования составляют теоретические, организационные и правовые аспекты формирования кадрового состава учреждений и органов УИС на основе компетентностного подхода, как важнейшего фактора повышения эффективности исполнения уголовных наказаний.

Цель исследования заключается в системном изучении теоретико-правовых и организационно-практических аспектов формирования кадрового состава УИС, разработке правовых и организационных мер повышения эффективности деятельности по формированию кадрового состава учреждений и органов УИС на основе компетентностного подхода.

Для достижения указанной цели были поставлены и решены следующие задачи исследования:

- проанализированы современные подходы к понятию и содержанию компетентностного подхода в организации работы с кадрами;

- исследованы значение и сферы применения моделей профессиональных компетенций;

- изучены содержание моделей профессиональных компетенций, особенности, опыт их разработки и использования;

- выявлена специфика организационно-правовой регламентации формирования кадрового состава государственных органов;

- проанализировано современное состояние и раскрыты организационно-правовые проблемы формирования кадрового состава УИС;

- выработаны предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования формирования кадрового состава УИС на основе компетентностного подхода;

- выработан механизм реализации компетентностного подхода в управлении персоналом учреждений и органов УИС, в частности основные направления и этапы создания и внедрения компетентностных моделей сотрудников учреждений и органов УИС.

Методологической основой исследования является диалектический метод научного познания социальных явлений и процессов реальной действительности, а также системный подход, определивший последовательность его проведения и логику построения выводов, использованный в совокупности с общенаучными и частнонаучными методами. Среди них нашли применение методы индукции и дедукции, анализа и синтеза, способствовавшие обоснованию выдвинутых гипотез и разработке понятийного аппарата, связанного с тематикой исследования. Использование сравнительно-правового метода позволило раскрыть недостатки и коллизии в правовом регулировании вопросов формирования кадрового состава УИС. Конкретно-социологические методы (наблюдение, анкетирование, опрос экспертов, интервьюирование) способствовали выявлению проблем, возникающих при организации исследуемого направления деятельности, и разработке путей и механизмов, направленных на его совершенствование. Метод организационно-правового моделирования дал возможность выработать механизм реализации компетентностного подхода в УИС и разработать предложения по модернизации соответствующей нормативно-правовой базы. Ситуационный подход к исследуемой проблеме позволил сформулировать организационно-правовые предложения по формированию кадрового состава УИС максимально адекватными конкретной ситуации, связанной с современным этапом развития УИС.

Теоретическую основу исследования составили научные труды по вопросам социального и государственного управления, теории государства и права, уголовно-исполнительного и трудового права, психологии, педагогики и др.

Нормативную основу диссертации составили Конституция Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Минюста России, ФСИН России, других министерств и ведомств. Приняты во внимание все последние изменения, внесенные в законы, подзаконные и ведомственные нормативные правовые акты, касающиеся вопросов исследования.

Научная новизна исследования определяется тем, что оно является одной из первых монографических работ, посвященных теоретическим, организационным и правовым проблемам формирования кадрового состава учреждений и органов УИС на основе компетентностного подхода, а также проведено в принципиально новых условиях функционирования УИС, связанных с завершением первого этапа и реализацией второго этапа Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года.

В диссертации выработан новый подход к содержанию процесса формирования кадрового состава учреждений и органов ФСИН России как к одному из необходимых условий развития УИС на долгосрочную перспективу.

Критерию новизны также отвечают авторское определение понятия формирования кадрового состава УИС, сформулированные в диссертации положения и содержание компетентностного подхода в организации работы с персоналом УИС, призванного повысить эффективность деятельности учреждений и органов ФСИН России; выработанный организационно-правовой механизм и технология формирования высокопрофессионального кадрового состава учреждений и органов УИС на основе компетентностного подхода; разработанная автором организационно-правовая модель профессиональных компетенций сотрудника УИС, применение которой будет способствовать формированию и укреплению кадрового ядра службы; предложения по совершенствованию нормативно-правового обеспечения процесса формирования кадрового состава УИС.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Отсутствие теоретико-правового определения понятия «формирование кадрового состава УИС» снижает эффективность организации и регулирования работы с кадрами в УИС. Формирование кадрового состава УИС должно трактоваться как непрерывный целенаправленный процесс обеспечения учреждений и органов УИС кадровыми ресурсами, способными эффективно выполнять возложенные на ФСИН России задачи и функции, включающий комплекс мероприятий по подбору, отбору, адаптации, профессиональному образованию и развитию кадров, их расстановки и рациональному использованию в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями, деловыми и личными качествами, установленными для сотрудников УИС действующим законодательством Российской Федерации.

2. В настоящее время идентификация профессионально-значимых для эффективной служебной деятельности качеств персонала УИС затруднена, поскольку соответствующие требования разрознены и не структурированы ввиду отсутствия единого нормативного правового акта, а имеющаяся регламентация охватывает только отдельные стороны профессионально-служебной деятельности сотрудников без привязки к конкретным профессионально-квалификационным группам. В связи с этим эффективным инструментом формирования кадрового состава УИС является компетентностный подход, базирующийся на применении на всех этапах работы с персоналом моделей компетенций, которые охватывают элементы квалификации и личностные характеристики и дают четкое определение профессиональных и поведенческих требований, предъявляемых к сотруднику в зависимости от его руководящего уровня, занимаемой должности и выполняемых оперативно-служебных задач.

Разработка и применение компетентностных моделей позволит логически увязать все этапы формирования кадрового состава УИС, стандартизировать работу с персоналом, добиться максимальной согласованности применяемых персонал-технологий.

3. Модель профессиональных компетенций сотрудника УИС - организационно-правовой инструмент формирования кадрового состава учреждений и органов УИС, включающий нормативно закрепленные требования к профессиональным, деловым, психофизиологическим, индивидуально-психологическим и личностным качествам сотрудников УИС, выраженные в форме компетентностной модели - совокупности профессионально-значимых характеристик (компетенций), необходимых сотруднику для эффективной деятельности в конкретной должности.

Структура модели профессиональных компетенций сотрудников УИС включает: 1) квалификационные требования (уровень образования, объем знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере и т.п.); 2) установленные запреты и ограничения (возраст, гражданство, имущественные обязательства, наличие судимости и т.п.); 3) личностные свойства (инициативность, коммуникабельность, надежность, состояние здоровья и физической подготовленности, управленческие навыки, служебное поведение и т.п.); 4) мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, склонность к коррупционным проявлениям и т.п.).

Компетентностные модели должны разрабатываться для различных профессионально-квалификационных групп сотрудников УИС с учетом конкретики решаемых оперативно-служебных задач. Служебное соответствие сотрудника определяется степенью выраженности включенных в модель компетенций.

4. Разработка моделей компетенций сотрудников УИС должна осуществляться на стыке юридических, социологических, психологических и педагогических исследований, а их внедрение возможно в результате выполнения следующего комплекса организационно-правовых и практических мероприятий: уточнение и правовое закрепление дифференцированных квалификационных требований к должностям сотрудников УИС; идентификация профессионально важных качеств, необходимых сотрудникам УИС для решения конкретных оперативно-служебных задач; разработка компетентностных моделей для различных категорий сотрудников УИС; совершенствование правового регулирования процесса формирования кадрового состава УИС, создающее предпосылки внедрения компетентностного подхода в управлении персоналом УИС; использование моделей профессиональных компетенций в организации прохождения службы сотрудниками учреждений и органов УИС.

5. Эффективным способом интеграции компетентностного подхода в процессы управления человеческими ресурсами подразделений УИС может стать экспертная оценка степени профессиональной компетентности сотрудников. Компетентностный подход, реализуемый на основе экспертных оценок, является не только универсальным организационно-правовым методом формирования высокопрофессионального и компетентного кадрового состава учреждений и органов УИС, но и эффективным антикоррупционным механизмом, позволяющим повысить уровень объективности принимаемых кадровых решений, исключить случаи неадекватности и протекционизма при решении кадровых вопросов, что в полной мере позволяет учесть современные тенденции, связанные с совершенствованием федерального законодательства о государственной службе.

6. Система правового обеспечения реализации компетентностного подхода в управлении персоналом УИС включает международные пенитенциарные стандарты, определяющие основные требования к личности пенитенциарного работника; федеральные законы, закрепляющие основные принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава УИС, квалификационные требования к должностям сотрудников, требования к служебному поведению сотрудников, запреты и ограничения, связанные с прохождением службы в УИС; нормативные правовые акты Президента и Правительства Российской Федерации, конкретизирующие отдельные направления формирования кадрового состава УИС; ведомственные нормативные правовые акты, регламентирующие порядок осуществления основных направлений кадровой работы в УИС; локальные нормативные правовые акты учреждений и органов УИС, конкретизирующие профессионально-квалификационные и личностные требования к отдельным должностям и сотрудникам с учетом специфики их оперативно-служебной деятельности.

7. Совершенствование нормативно-правового обеспечения процессов формирования кадрового состава УИС должно осуществляться на трех уровнях: законодательном, ведомственном и локальном:

- на законодательном уровне целесообразно дополнить Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации нормами, определяющими принципы, порядок и основные направления формирования кадрового состава УИС, а также содержание кадровой работы в УИС;

- на ведомственном уровне необходимы разработка и принятие приказов ФСИН России «О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей сотрудниками Федеральной службы исполнения наказаний», «Об экспертной комиссии территориального органа ФСИН России по оценке профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы», а также внесение изменений в ведомственные нормативные акты, регламентирующие порядок прохождения службы в УИС и отдельные кадровые процедуры, в которых следует закрепить использование моделей профессиональных компетенций сотрудников в процессе организации прохождения ими службы;

- на уровне локального нормотворчества учреждений и органов УИС слудет внести изменения в Положения о кадровых службах учреждений и органов УИС в соответствии с новым порядком формирования кадрового состава на основе моделей профессиональных компетенций; переработать должностные инструкции сотрудников УИС, включив в них модели профессиональных компетенций; разработать и утвердить положения об экспертных комиссиях учреждений и органов УИС по оценке профессиональной компетентности сотрудников.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обусловлены применением комплексной методики исследования проблемы, использованием достижений теории и практики социального и государственного управления, применением положений смежных наук (социология управления, психология, педагогика), а также эмпирической базой, которую составили результаты изучения практики деятельности структурных подразделений органов и учреждений УИС (аттестационные материалы, данные о формировании кадрового резерва и профессиональном обучении персонала, материалы служебных проверок, должностные инструкции работников УИС и др.), официальные статистические данные о работе с кадрами в УИС за период 2000-2012 гг. (сводные отчеты по форме 1-К УИС о составе и численности государственных служащих и работников уголовно-исполнительной системы, отчеты по форме К-2 об укомплектованности государственными гражданскими служащими и работниками учреждений и органов ФСИН России, изменении их численности и образовательном уровне и др.), итоги социологического опроса 388 работников УИС: 102 руководителя структурных подразделений, включая 45 начальников и заместителей начальников территориальных органов и учреждений УИС, и 286 работников органов и учреждений УИС из 35 субъектов Российской Федерации семи федеральных округов; положительными результатами экспериментальной работы и апробацией основных выводов в Академии ФСИН России и территориальных органах ФСИН России, получивших положительную оценку.

Перечисленные факторы обеспечивают достаточную репрезентативность диссертационного исследования и объективный характер выводов.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что оно дополняет и расширяет имеющиеся в науке государственного и социального управления представления о перспективах формирования кадрового состава учреждений и органов УИС, вносит вклад в разработку научно-теоретических основ формирования кадрового состава учреждений и органов УИС на основе компетентностного подхода.

Положения диссертации обогащают научные знания относительно современных подходов к понятию и содержанию компетентностного подхода в организации работы с кадрами, факторов, влияющих на степень обеспеченности деятельности подразделений ФСИН России кадровыми ресурсами и обусловливающих наличие недостатков в функционировании УИС, сфер применения моделей профессиональных компетенций и их содержания, основных направлений и этапов создания и внедрения компетентностных моделей сотрудников учреждений и органов УИС, содержания технологии формирования кадрового состава учреждений и органов УИС на основе ком-петентностного подхода, специфики организационно-правовой регламентации формирования кадрового состава государственных органов, современного состояния формирования кадрового состава УИС и организационно-правовых проблем в данной сфере, путей совершенствования нормативно-правового регулирования формирования кадрового состава УИС на основе компетентностного подхода.

Практическая значимость исследования определяется сформулированными в ней предложениями, направленными на повышение эффективности деятельности органов и учреждений УИС по формированию кадрового состава.

Положения, изложенные в работе, могут быть использованы в нормо-творческой работе (автором сформулированы предложения по разработке новых и внесению изменений в действующие нормативные правовые акты, регламентирующие порядок формирования кадрового состава УИС, и упорядочению их отдельных положений), в практической деятельности сотрудников кадровых подразделений, руководителей органов и учреждений УИС (в диссертации определены конкретные направления совершенствования кадровой работы подразделений УИС, обоснованы рекомендации по внедрению компетентностного подхода в управление персоналом УИС), в процессе подготовки и переподготовки руководителей и специалистов УИС, учебном процессе образовательных учреждений ФСИН России.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования отражены в опубликованных научных работах автора. Результаты исследования докладывались на Международных научно-практических конференциях «Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях модернизации: современное состояние и перспективы развития» (Рязань, 22-23 ноября 2012 г.); «Актуальные проблемы уголовно-процессуальной деятельности органов и учреждений ФСИН России: криминалистические и психолого-педагогические аспекты» (Вологда, 29-30 ноября 2012 г.); «Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров дляправоохранительных органов» (Минск, 4 апреля 2013 г.); «Государственная пенитенциарная служба Украины: история, современное состояние и перспективы развития» (Киев, 28-29 марта 2013 г.); межвузовском круглом столе «Актуальные проблемы организации деятельности органов и учреждений УИС в условиях развития», посвященный памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А.И. Зубкова (Рязань, 7 февраля 2013 г.).

Результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс Академии ФСИН России, Кузбасского института ФСИН России, а также в практическую деятельность У ФСИН России по Астраханской области.

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

## Заключение диссертации по теме "Судебная деятельность, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность", Шогенова, Надежда Убушиевна

Выводы.

Устранению целого комплекса существующих в кадровом обеспечении УИС проблем будет способствовать скорейшая интеграция компетентност-ного подхода процессы управления человеческими ресурсами подразделений УИС. Использование компетентностных моделей сотрудников УИС на всех этапах кадровой работы рассматривается как важный стратегический ресурс повышения эффективности функционирования ФСИН России. Модели профессиональных компетенций сотрудников УИС целесообразно использовать при решении всей совокупности кадровых вопросов: прием на кандидатов на службу в УИС; перемещение и продвижение сотрудников по службе; аттестация и формирование кадрового резерва; организация обучения персонала; организация системы материального и морального стимулирования; проведение организационно-штатных мероприятий.

Необходимость внедрения в УИС современных кадровых технологий, позволяющих повысить качество кадровых процедур и объективность кадровых решений подтверждается результатами проведенного социологического исследования, которые выявили, что многие кадровые мероприятия, определяющие процесс формирования кадрового состава, не нашли в настоящее время эффективного организационно-правового регулирования, а решения, выводы и рекомендации функционирующих в учреждении (органе) УИС коллегиальных органов управления по кадровым вопросам зачастую необъективны.

Эффективным инструментом реализации компетентностного подхода в процессе формирования кадрового состава УИС может стать экспертная оценка степени профессиональной компетентности сотрудников, которая позволит повысить уровень объективности принимаемых кадровых решений, исключить случаи неадекватности и протекционизма и другиекоррупционные проявления. Это в полной мере позволяет учесть современные тенденции, связанные с совершенствованием федерального законодательства о государственной службе.

В целях реализации данного предложения диссертантом разработан проект Положения «Об экспертной комиссии территориального органа ФСИН России по оценке профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы» и предложена Модель профессиональных компетенций руководителей органов и учреждений УИС и их структурных подразделений.

Заключение

Обеспечение органов и учреждений УИС квалифицированными и компетентными кадрами является концептуальным направлением развития системы. Поэтому одной из важнейших задач, стоящих перед УИС является проведение комплекса мероприятий по дальнейшему развитию системы поддержания профессиональной компетентности работников УИС.

Проведенное исследование теоретических, организационно-правовых основ и практики формирования кадрового состава УИС позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования этих процессов на основе применения современных достижений теории социального управления. Особую остроту данная проблема приобретает в связи с необходимостью скорейшего приведения ведомственной нормативно-правовой базы в соответствие с нормами федерального законодательства о государственной службе. В настоящее время сформулированы цели и приоритеты государственной кадровой политики, однако, технологии и механизмы ее реализации в деятельности УИС определены не в полной мере. Вопросы формирования кадрового состава продолжают рассматриваться не в качестве одной из основной кадровой функции, обеспечивающей эффективную деятельность УИС, а в качестве вспомогательной. Система организации этой деятельности продолжает носить в основном эмпирический характер и зачастую не отвечает требованиям положений науки социального и государственного управления.

Диссертационное исследование подтвердило актуальность изучения проблем формирования кадрового состава учреждений и органов УИС, позволило выяснить современное состояние и наметить практические меры по совершенствованию кадровых процессов на основе внедрения моделей профессиональных компетенций в соответствии с концептуальными направлениями функционирования УИС.

В качестве основных итогов диссертационного исследования предлагается ряд теоретических выводов и практических рекомендаций.

Проблемы формирования кадрового состава УИС необходимо рассматривать с учетом наметившейся тенденции сближения организационно-правовых основ прохождения различных видов государственной службы.

В настоящее время в органах государственного управления, где законодательно закреплен принцип профессионализма и компетентности, применяется тарифно-квалификационный подход, базирующийся на использовании квалификационных характеристик для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора и использования кадров.

Однако, несмотря на теоретическую проработанность кадровых аспектов государственной службы, их практическая реализация сталкивается с отсутствием детального комплекса требований к деловым и личностным качествам государственных служащих. Существующая логика и организационно-правовая база механизма формирования кадрового состава государственной службы исходит из того, что основанием для успешной деятельности государственного служащего является наличие у него определенного комплекса формальных квалификационных требований, которые обуславливают, а вовсе не гарантируют эффективную профессионально-служебную деятельность. Эффективность профессиональной деятельности государственного служащего зависит как от его компетентности, так и от морально-психологических качеств и уровня нравственной культуры.

Решению возникающих проблем может способствовать внедрение в управление персоналом государственных органов компетентностного подхода, базирующегося на использовании компетентностных моделей, рассматриваемых как комплекс профессионально-значимых индивидуальных качеств работника, необходимых для эффективного выполнения работы, описанных в терминах поведения. Применение компетентностных моделей позволит с одной стороны учесть накопленный органами государственного управления опыт разработки квалификационных требований, а с другой стороны - обеспечит учет способностей государственных служащих, их служебное поведение. Внедрение компетентностного подхода может происходить на базе модификации квалификационного подхода, что позволит ускорить процесс перехода к использованию компетентностной модели при формировании кадрового состава государственных органов.

В ходе проведенного анализа показано, что содержание государственной кадровой политики по формированию кадрового состава государственной службы включает весь комплекс кадровых процедур, связанных с организацией ее прохождения. Это в равной степени относится ко всем видам государственной службы. Вместе с тем, несмотря на единую идеологию и методологию данного процесса, заложенную в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации», его нормативно-организационное обеспечение в различных видах государственной службы и федеральных органах исполнительной власти существенно различается, как по значимости регламентирующего нормативно-правового акта, так и по содержанию и обязательности отдельных правовых и организационных норм. Поскольку единый федеральный закон, регламентирующий правовые и организационные основы правоохранительной службы, не принят, законодатель идет по пути принятия отдельных нормативных правовых актов, определяющих порядок прохождения службы в различныхправоохранительных органах. Их структура и содержание в целом аналогична, так же как и аналогичны нормы, устанавливающие схожий порядок приема и прохождения службы, продвижения по службе, аттестации и увольнения со службы, ограничения и т.п.

Формирование кадрового состава правоохранительной службы осуществляется с учетом уровня квалификации и профессионального образования, опыта работы, деловых и личных качеств, состояния здоровья. Однако проведенное исследование позволяет констатировать, что вопросы формирования кадрового состава УИС регулируются в основном на ведомственном уровне; нормативная база, регламентирующая порядок прохождения службы в УИС, во многом устарела и весьма скупо отражает организационно-правовые и управленческие аспекты реализации государственной кадровой политики и нуждается в скорейшем совершенствовании.

Проведенный анализ позволил сформулировать и обосновать авторское определение процесса формирования кадрового состава УИС, в котором реализована попытка обобщить опыт государственного управления по формированию кадрового состава государственной службы до настоящего времени не нашедшего должной регламентации в УИС. Формирования кадрового состава УИС - непрерывный целенаправленный процесс обеспечения учреждений и органов УИС кадровыми ресурсами, способными эффективно выполнять возложенные на ФСИН России задачи и функции, включающий комплекс мероприятий по подбору, отбору, адаптации, профессиональному образованию и развитию кадров, их расстановки и рациональному использованию в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями, деловыми и личными качествами, установленными для сотрудников УИС действующим законодательством Российской Федерации.

Перечисленные в определении организационно-практические мероприятия исчерпывающим образом определяют содержание рассматриваемого процесса.

Вопросы расстановки и рационального использования кадров УИС регламентируются целой совокупностью нормативных правовых актов различного уровня и юридической значимости, определяющими различные элементы кадровой работы в процессе формирования кадрового состава учреждений и органов УИС. Однако организационно-правовой механизм формирования кадрового состава УИС в настоящее время недостаточно полно и четко нормативно обеспечен, о чем свидетельствует отсутствие единого нормативного правового акта, определяющего содержание кадровой работы, принципы, порядок и основные направления формирования кадрового состава УИС, а также квалификационные и иные профессионально значимые требования к сотрудникам УИС. Это определяет настоятельную необходимость разработки и принятия такого документа, что подтверждается и результатами социологического исследования: руководители, принявшие участие в анкетировании считают, что многие кадровые мероприятия, определяющие процесс формирования кадрового состава, не нашли в настоящее время эффективного организационно-правового регулирования: подбор, отбор, адаптации персонала - 20,6 %, профессиональное обучение персонала - 30,4 %, расстановка и рациональное использование кадров - 28,4 %, планирование служебной карьеры сотрудников - 36,3 %, формирование резерва руководящих кадров -17,6 %, деловая оценка и аттестация персонала - 20,6 %.

Авторский подход базируется на том, что формирование кадров УИС должно осуществляться исключительно в соответствии с предъявляемыми к сотрудникам квалификационными требованиями, деловыми и личными качествами, что в полной мере соответствуют современной концепции профессиональных компетенций и подчеркивает актуальность их разработки и внедрения в УИС. При этом личностные качества сотрудников УИС должны рассматриваться в контексте требований к принципам служебного поведения, предъявляемыми к государственным служащим, и корреспондироваться с ними. Такой подход позволит юридически закрепить совокупность требований к сотрудникам УИС.

Создание моделей компетенций сотрудников УИС сталкивается с определенными трудностями организационного и нормативно-правового характера. Идентификация совокупности профессионально важных качеств, которыми должны обладать сотрудники УИС, представляется исключительно важной, с учетом того, что часть требований к сотрудникам УИС регламентированы международными пенитенциарными стандартами, федеральным законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами, однако многие нашли только теоретико-практическое обоснование.

Требования к сотрудникам, на которых базируется процесс формирования кадрового состава УИС, включают квалификационные требования и личностные качества. Отправной точкой в создании моделей профессиональных компетенций сотрудников УИС должны послужить квалификационные требования к должностям сотрудников УИС, которые в настоящее время не утверждены.

Необходимость учета служебной квалификации сотрудника, опыта работы, деловых и личных качеств, состояния здоровья при решении кадровых вопросов закреплена во многих нормативных правовых актах, регламентирующих порядок прохождения службы в УИС. Однако необходимость соответствия сотрудников УИС определенным квалификационным требованиям в настоящее время закреплено только в нескольких ведомственных нормативных актах. Многие направления кадровой работы, рассматриваемые важными элементами в процессе формирования кадрового состава УИС, осуществляются без привязки к квалификационным требованиям.

Отсутствие квалификационных требований негативно сказывается на решении повседневных кадровых вопросов, снижает мотивацию персонала УИС, приводит к текучести кадров, открывает возможности для коррупционных проявлений. В итоге ухудшаются показатели кадрового обеспечения подразделений ФСИН России, что подтверждается результатами социологического исследования.

Анализ существующих теоретических подходов к содержанию и построению моделей компетенций, опыта ведущих компаний, мнения специалистов по управлению персоналом УИС, а также результаты социологического исследования позволили сформулировать определение модели профессиональных компетенций сотрудников УИС и обосновать ее структуру, которая включает: 1) квалификационные требования; 2) установленные запреты и ограничения; 3) личностные свойства; 4) мотивации.

Модели профессиональных компетенций сотрудников УИС должны разрабатываться для различных категорий сотрудников УИС, а служебное соответствие сотрудника УИС при решении различных кадровых вопросов, связанных с прохождением службы, должно определяется степенью выраженности включенных в модель компетенций. Проведенное исследование, подтвержденное результатами анкетирования, позволило выявить совокупность наиболее востребованных в настоящее время компетенций сотрудников УИС. Так, по мнению респондентов, важнейшие компетенции сотрудников УИС имеют надпрофессиональный характер, необходимые в любой области деятельности. Среди них выделяют: проявление внимания и памяти (мнение 76,9 % сотрудников и 89,2 % руководителей), способность к достижению поставленных целей (79 % и 84,3 %), умение сотрудничать и согласовывать действия (68,2 % и 76,5 %). При этом не более 53 %-руководителей и не более 55 % сотрудников в число компетенций к должностям сотрудников УИС включают профессиональные знания в различных областях.

Механизм создания и внедрения моделей профессиональных компетенций сотрудников УИС реализуется посредством выполнения комплекса следующих организационно-правовых и практических мероприятий: 1) разработка и утверждение квалификационных требований к должностям сотрудников УИС; 2) идентификация поведенческих компетенций сотрудников; 3) составление на основе квалификационных требований и поведенческих компетенций компетентностных моделей для различных категорий сотрудников УИС; 4) придание компетентностным моделям организационно-правовой формы; 5) использование моделей профессиональных компетенций в процессе организации прохождения службы сотрудниками УИС.

Предлагаемый механизм реализации компетентностного подхода в управлении персоналом учреждений и органов УИС требует надлежащего и эффективного нормативно-правового обеспечения. Правовое регулирование рассматривается как одно из необходимых условий обеспечения реализации компетентностного подхода в управлении персоналом УИС и должно осуществляться на трех уровнях: законодательном, ведомственном и локальном.

Устранению целого комплекса существующих в кадровом обеспечении УИС проблем будет способствовать скорейшая интеграция компетентностного подхода процессы управления человеческими ресурсами подразделений УИС. Использование компетентностных моделей сотрудников УИС на всех этапах кадровой работы рассматривается как важный стратегический ресурс повышения эффективности функционирования ФСИН России. Модели профессиональных компетенций сотрудников УИС целесообразно использовать при решении всей совокупности кадровых вопросов: прием на кандидатов на службу в УИС; перемещение и продвижение сотрудников по службе; аттестация и формирование кадрового резерва; организация обучения персонала; организация системы материального и морального стимулирования; проведение организационно-штатных мероприятий.

Необходимость внедрения в УИС современных кадровых технологий, позволяющих повысить качество кадровых процедур и объективность кадровых решений подтверждается результатами проведенного социологического исследования. Так, достаточно большое число руководителей считают, что многие кадровые мероприятия, определяющие процесс формирования кадрового состава УИС, не нашли в настоящее время эффективного организационно-правового регулирования: подбор, отбор, адаптации персонала - 20,6 %, профессиональное обучение персонала - 30,4 %, расстановка и рациональное использование кадров - 28,4 %, планирование служебной карьеры сотрудников -36,3 %, формирование резерва руководящих кадров - 17,6 %, деловая оценка и аттестация персонала - 20,6 %. При этом сотрудники УИС считают, что решения, выводы и рекомендации функционирующих в учреждении (органе) УИС коллегиальных органов управления по кадровым вопросам всегда объективны в 13,6 % случаев, в основном объективны в 37,1 % случаев, не всегда объективны в 36,4 % случаев, зачастую необъективны в 12,9 % случаев. Необъективность кадровых решений также подтверждают 27,4 % руководителей.

Эффективным инструментом реализации компетентностного подхода в процессе формирования кадрового состава УИС может стать экспертная оценка степени профессиональной компетентности сотрудников, которая позволит повысить уровень объективности принимаемых кадровых решений, исключить случаи неадекватности и протекционизма и другие коррупционные проявления. Это в полной мере позволяет учесть современные тенденции, связанные с совершенствованием федерального законодательства о государственной службе.

Совершенствование формирования кадрового состава на основе компетентностного подхода должно носить комплексный характер, поскольку ее эффективность зависит от качества как правовых, так и организационных основ. Результатом проведенного исследования явились аргументированные предложения, направленные на оптимизацию процессов формирования кадрового состава УИС. В частности, разработаны:

1) Модель профессиональных компетенций руководителей органов и учреждений УИС и их структурных подразделений.

2) Механизм создания и внедрения моделей профессиональных компетенций сотрудников УИС, реализуемый посредством выполнения комплекса организационно-правовых и практических мероприятий.

3) Комплекс рекомендаций по применению моделей профессиональных компетенций в процессе формирования кадрового состава учреждений и органов УИС на основе метода экспертной оценки, включающий теоретическое обоснование, алгоритм практических действий, а также проект нормативного акта, регламентирующего деятельность специально создаваемых для этих целей в подразделениях УИС экспертных комиссий.

4) Предложения по совершенствованию нормативно-правового обеспечения процессов формирования кадрового состава УИС:

1. На законодательном уровне целесообразно дополнить Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации нормами, определяющими принципы, порядок и основные направления формирования кадрового состава УИС, а также содержание кадровой работы в УИС.

2. На ведомственном уровне: а) необходима разработка и принятие приказов ФСИН России «О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей сотрудниками Федеральной службы исполнения наказаний», «Об экспертной комиссии территориального органа ФСИН России по оценке профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы»; б) предлагается внести изменения в ведомственные нормативные акты, регламентирующие порядок прохождения службы в УИС и отдельные кадровые процедуры, в которых необходимо закрепить необходимость использования моделей профессиональных компетенций сотрудников в процессе организации прохождения ими службы, что позволит регламентировать организационно-правовой механизм формирования кадрового состава УИС на основе компетентностного подхода.

3. На уровне локального нормотворчества учреждений и органов УИС: а) предлагается внести изменения в Положения о кадровых службах учреждений и органов УИС в соответствии с новым порядком формирования кадрового состава на основе моделей профессиональных компетенций; б) необходимо переработать должностные инструкции сотрудников УИС, включив в них модели профессиональных компетенций; в) необходима разработка и утверждение положений об экспертных комиссиях учреждений и органов УИС по оценке профессиональной компетентности сотрудников.

Комплексная реализация всех указанных направлений совершенствования процессов формирования кадрового состава УИС на основе компетентностного подхода обеспечит создание эффективной системы управления персоналом органов и учреждений УИС и в конечном счете будет способствовать полному и неукоснительному выполнению всех возложенныхгосударством на ФСИН России задач и функций. Безусловно, сложность и многоплановость затронутой проблемы потребует дальнейших глубоких теоретических исследований на стыке юридических, социологических, психологических и педагогических наук и последующей практической апробации.

Разработанные в диссертационном исследовании теоретические и организационно-правовые предложения могут быть реализованы в нормотвор-ческой, практической, образовательной и научной сферах деятельности учреждений и органов ФСИН России.

176

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Шогенова, Надежда Убушиевна, 2013 год

1. Официальные документы и нормативные акты

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

3. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию от 27.01.1999 года (Страсбург 27 января 1999 года).

4. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка: принят Генеральной Ассамблеей ООН 17 декабря 1979 г. // Защита прав человека в местах лишения свободы: сб. нормат. актов и офиц. док. М.: Юриспруденция, 2003.

5. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (Женева, 30 августа 1955 г.) // Документы ООН, касающиеся заключенных. -М.: Права человека, 2000.

6. Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила); приняты Генеральной Ассамблеей ООН 29 ноября 1985 г. // Документы ООН, касающиеся заключенных: сборник. М.: Права человека, 2000.

7. Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме: принят Генеральной Ассамблеей ООН 9 декабря 1988 г. // Международные акты о правах человека: Сб. док.-М., НОРМА, 2000.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Соб. зак. РФ, 2002. № 1. Ст. 3.

9. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М.: Инфра-М - Норма, 1997. - 152 с.

10. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Соб. зак. РФ, 2003, № 22, ст. 2063.

11. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Соб. зак. РФ, 2003, № 31, ст. 3215.

12. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1993, № 33, ст. 1316; Соб. зак. РФ, 1996, № 25, ст. 2964.

13. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ф3.

14. О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № З-ФЗ.

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

16. О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федеральный закон от 20 апреля 1995 г. № 45-ФЗ.

17. О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с введением ротации на государственной гражданской службе: Федеральный закон от 06 декабря 2011 г. № 395-Ф3.

18. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-Ф3.

19. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ.

20. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-Ф3.

21. О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ: Указ Президента РФ от 5 июня 2003 г. № 613.

22. Положение о Министерстве юстиции Российской Федерации: Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» // Соб. зак. РФ, 2004, № 42, ст. 4108.

23. Положение о Федеральной службе исполнения наказаний: Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» // Соб. зак. РФ, 2004, № 42, ст. 4109.

24. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. № 885.

25. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента РФ от 27 сентября 2005 г. № 1131.

26. О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы: Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 г. № 1574.

27. О Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров: Указ Президента РФ от 25 августа 2008 г. № 1252.

28. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013гг.)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.

29. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821.

30. Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов: Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610.

31. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утверждена Постановлением Правительства РФ от 14 октября 2010 г. № 1772-р. // Собрание законодательства РФ, 25.10.2010, N43, ст. 5544.

32. Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37.

33. Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих: Постановление Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31.

34. Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 23 октября 2006 г. № 320.

35. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста России от 06 июня 2005 г. № 76.

36. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста России от 27 августа 2012 г. № 169.

37. Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним: Приказ Минюста России от 5 августа 2005 г. № 127.

38. Об утверждении Инструкции о присвоении квалификационных категорий сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста РФ от 5 сентября 2006 г. № 283.

39. Об утверждении Порядка подготовки должностной инструкции работника уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 5 июня 2008 г. № 379.

40. Об утверждении Порядка организации работы по инспектированию деятельности образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 24 августа 2010 г. № 385.

41. Об утверждении Порядка уведомления федеральными государственными служащими Федеральной службы исполнения наказаний о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений: Приказ ФСИН России от 29 мая 2010 г. № 256.

42. 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.

43. Об утверждении Свода профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240.

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.

45. 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.

46. Об утверждении Квалификационных характеристик выпускников образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ ГУИН Минюста России от 28 декабря 2001 г. № 265.

47. Об утверждении перечня должностей в органах, учреждениях и учебных заведениях МВД России, подлежащих замещению специалистами высшей и средней квалификации: Приказ МВД России от 30 сентября 1994 г. № 259.

48. Аксенов A.A. Управление в уголовно-исполнительной системе. Введение: Учеб. пособие. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003.

49. Аксенов A.A. Проблемы государственного управления в уголовно-исполнительной системе России. Состояние и перспективы (организационно-правовой аспект): Монография. Рязань: Ин-т права и экономики МВД Российской Федерации, 1995. - 193 с.

50. Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в Российской Федерации. М.: РАГС, 2005.

51. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е изд. -СПб.: Изд-во «Питер», 2007.

52. Анисмюв В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практические пособие кадровика. М.: Экономика, 2003. - 704 с.

53. Антогиина Н.М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (административно-правовые проблемы): монография. Н.Новгород, 2011. - 162 с.

54. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2005. - 832 с.

55. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы. М.: РАГС, 2002.

56. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. 3-е изд., доп. М.: Омега-Л, 2006. - 584 с.

57. Бабосов Е.М. Прикладная социология. Мн.: ТетраСистемс, 2001. - 496 с.

58. Баллантайн И. Центры оценки и развития / И. Баллантайн, Н. Пова. -М.: ШРРО, 2003.

59. Барабанов Н.П., Якушкин С.В. Теоретические, организационные и правовые основы кадрового обеспечения в уголовно-исполнительной системе: учеб. пособие. Рязань: Академия ФСИН России, 2007.

60. Барановский H.H., Демин В.М., Соболев Н.Г., Федосова Е.В. Профессиональная адаптация молодых сотрудников, принятых на службу в УИС: Методические рекомендации. М.: НИИ ФСИН России, 2007. - 48 с.

61. Бахрах Д.Н., Российский Б.В., Стартов Ю.Н. Административное право: Учебник для вузов. 3-е изд., пересмотр., и доп. - М.: Норма, 2007. - 816 с.

62. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. М: ИНФА-М, 2007.

63. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник М.: Проспект, 2010.-688 с.

64. Вудраф Ч. Центры развитая и оценки // Пер. с англ. М.: HIPPO, 2005. - 384 с.

65. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учеб. для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 551 с.

66. Горбухов В.А. Основы социального управления: учебное пособие. М.: ФОРУМ, 2009. - 224 с.

67. Горожанин A.B. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения: Монография / Под. Ред. В.П. Сальникова. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 1999. - 160 с.

68. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом / Под ред. В.П. Иванова. М., 2003.

69. Государственная служба и кадровый потенциал России: История, современность, будущее / Под ред. А.И. Турчинова. М.: РАГС, 2002.

70. ДейнекаАВ. Управление персоналом: Учебник-М.: Дашков и К, 2010.-291 с.

71. Демин В.М. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб УИС Минюста России, состоящим в резерве на выдвижение: Учебно-методическое пособие / Под ред. О.Г. Ковалева. М.: НИИ УИС Минюста России, 2004.

72. Долинин А.Ю. Применение компетентностного подхода в управлении кадрами уголовно-исполнительной системы: учеб.-практ. пособие. Рязань: Академия ФСИН России, 2011. - 34 с.

73. Долинин А.Ю. Мотивация персонала уголовно-исполнительной системы: аналит. обзор. Рязань: Академия ФСИН России, 2008. - 24 с.

74. Долинин А.Ю., Акчурин А.В., Брыков Д.А. Факторы, влияющие на текучесть кадров учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: аналит. обзор. Рязань: Академия ФСИН России, 2007. - 36 с.

75. Долинин А.Ю., Огородников В.И., Шорников В.П. Кадровый менеджмент и социальная защита персонала уголовно-исполнительной системы: современность и перспектива: Учеб. пособие / Под общ. ред. В.И. Огород-никова Рязань: Академия ФСИН России, 2009. - 474 с.

76. Десслер Г. Управление персоналом. Пер. с англ. М.: «Изд-во Бином», 2004.

77. Егоршин А.П. Управление персоналом Н.Новгород.: НИМБ, 2007 г. -1104 с.

78. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. Учебник М.: Форум, 2009.-336 с.

79. Звонников В.И., Мельникова М.Б. Контроль качества обучения при аттестации. Компетентностный подход. Учеб. пособие для вузов. М.: Изд-во «Логос», 2009.

80. Кадровый потенциал государственной службы: Оценка и аттестация / Общ. ред. A.A. Деркача. М: РАГС, 2002.

81. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2010.-238 с.

82. Кляйнманн М. Ассессмент-Центр. Современные технологии оценки персонала. Харьков: Гуманитарный центр, 2004.

83. Колодкин Л.М., Фатула A.B. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. М.: 1990. - 95 с.101 .Корнюшин В.Ю. Основы управления персоналом. Учебный курс / В.Ю. Корнюшин. М.: МИЭМП, 2009. - 80 с.

84. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала. М.: МИЭМП, 2009.

85. Кибаное А.Я. Основы управления персоналом: Учебник 2-е изд., пере-раб. и доп.- М.: Инфра-М, 2011. - 448 с. («Высшее образование»),

86. Летунов В.Н., Огородников В.К, Брыков Д.В. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы: Учеб.пособие / под ред. A.A. Аксенова, С.Х. Шамсунова. Рязань, 2004. - 124 с.

87. Лукашевич В В. Основы управления персоналом: учебное пособие М.: КноРус, 2010 г.-240 с.

88. Лукъяненко В.И. Государственный аппарат: Проблемы организации, управления, контроля. М.: РАГС, 2004.

89. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента. М.: Дело, 2007. - 232 с.

90. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2003. - 312 с.

91. Матвеев С.П. Служебно-трудовые отношения в системе государственной службы: учеб. пособие. Воронеж: Воронеж, ин-т МВД России, 2008.-207 с.

92. Мелентьев МЛ. Комментарий к Уголовно-исполнительному кодексу РФ и Минимальным стандартным правилам обращения с заключенными. -М., 1997.-679 с.111 .Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. -М.: Дело, 1992.-702 с.

93. Мещеряков Д.А. Теория компетентности субъектов предпринимательской деятельности. Воронеж, 2000.

94. ХЪ.Музыченко В.В. Мастер-класс по управлению персоналом. М.: Гросс-Медиа, РОСБУХ, 2009. - 648 с.

95. Наговицын С.Г. Квалиметро-модульное структурирование содержания дополнительного профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы: Монография. Ижевск, 2008. - 146 с.

96. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (постатейный) / А.А. Спектор, Э.В. Туманов. М.: ЮРКОМПАНИ, 2009.

97. Ньюэлл Майкл В. Управление проектами для профессионалов. Руководство по подготовке к сдаче сертификационного экзамена // Пер. с англ. М.: Кудиц образ. - 2006. - 416 с.

98. Огородников В.И. Организация деятельности кадровых служб в России: Монография: Общая часть. Рязань, 2005. - 166 с.

99. Огородников В.И., Брыков Д.В. Организация работы кадровых служб Федеральной службы исполнения наказаний: Курс лекций. Рязань, 2005.-212 с.

100. Огородников В.И. Руководитель в пенитенциарной системе: управление, право, психология: Монография. М: ПЭР СЭ, 2006. - 160 с.

101. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов; В.П. Иванов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2008. - 575 с.

102. Организация управления в уголовно-исполнительной системе: Учеб.: В 3 т. / Под общ. ред. Ю.Я. Чайки; Науч. ред. В.М. Анисимков, Б.Б. Казак, Н.П. Барабанов. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2002. - Т. 2: Особенная часть. - 470 с.

103. Охотский Е.В. Государственная служба в российском парламенте: социально-правовые и организационно-кадровые аспекты. Монография. М., 2001.

104. Оценка персонала / М.А. Хьюзлид, Б.Е. Беккер, Р.У. Битти. М.: Вильяме, 2007.

105. МА.Понарин Д.А., Шафрановский К.В. Организация правового обеспечения деятельности Федеральной службы исполнения наказаний: Учеб. пособие. Рязань: Академия ФСИН России, 2010.

106. Реформирование уголовно-исполнительной системы: теоретическая модель (авторский вариант) / под общ. ред. A.A. Реймера. М.; Рязань: Академия ФСИН России, 2009. - 76 с.

107. Роберте Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. // Пер. с англ. М.: ШРРО, 2005.

108. Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. М., РАГС. 1997.

109. Самыгин С.И., Столяреико Л.Д., Шило С.И., Ильинский C.B., Салимжа-нов И.Х. Управление персоналом. / Под ред. С.И. Самыгина Серия «Учебники, учебные пособия» - Ростов н/Д.: ФЕНИКС, 2001. - 512 с.

110. Сергиенко С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала. М.: Книжный мир. - 2004. - 206 с.

111. Собчик Л.Н. Управление персоналом и психодиагностика. Практическое руководство. М.: Боргес, 2008.

112. Социальные, организационные, психологические и экономические аспекты формирования кадрового состава государственных служащих (методические основы) / Под ред. Ю.М. Забродина. М., 2000.

113. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: ШРРО. -2005.-384 с.

114. Сулемов В.А. Проблемы формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации. М.: РАГС, 2001.

115. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России. -М.: РАГС, 2005.

116. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие. 3-е изд. - М.: Дело, 2000. - 272 с.

117. Товб A.C., Ципес Г.Л. Управление проектами: стандарты, методы, опыт.- 2-е изд., стер. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. - 240 с.

118. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. - 272 с.

119. Уиддст С., Холлнфорд С. Руководство по компетенциям. Пер. с англ. -М.: ШРРО, 2003.

120. Управление персоналом. Учебник / Под ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2002. - 597 с.

121. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А .Я. Кибанова. М.: Норма - Инфра-М, 1998. - 453 с.

122. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А .Я. Кибанова.- 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.

123. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997.

124. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 2002. - 423 с.

125. Управление персоналом в системе государственной службы: Учебное пособие / Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Беков Х.А. М., 1997.

126. Управление персоналом. Учебник / под ред. А.А Литвинюка. М.: Юрайт, 2012.-434 с.

127. Управление персоналом. Энциклопедия. / Под ред. Кибанова А .Я. М.: Инфра-М, 2009. - 560 с.

128. Федорова Н.В., Минчеикова О.Ю. Управление персоналом организации. Учебник М.: КноРус, 2011. - 536 с.

129. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. К.: МА-УП, 2000. - 576 с.15\.Шмитт Н. Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников / Н. Шмитт, Б. Шнайдер. М.: Экономическая школа, 2004.

130. I. Статьи, материалы периодических изданий

131. Анисимов В.М. Сущность механизма формирования и реализации государственной кадровой политики // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации М.: РАГС, 2002.

132. Белова О. Квалификационная характеристика и модель компетенций: можно ли ставить знак равенства // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2010. - № 1.

133. Беляев А. Система компетенций для высшего звена в ОАО «Газпром»// Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. - № 4.

134. Беляев А.И. Балобин A.A. Система непрерывного фирменного профессионального образования ОАО «Газпром»: сегодня завтра // Кадры газовой промышленности. 2004. - № 4.

135. Бурякова Е. Модель профессиональных компетенций // Кадровик. -2006. № 4.

136. Ветошкина Т. Роль компетенций в управлении персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. - № 3.

137. Вотякова И.В. Компетенции и мобильность персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации // Управление персоналом. 2008. - № 4.

138. Дятлов В.А., Беляев А.И., Воробьева Л.Е. Воробьева О.В. Корпоративное образование современная концепция управления развитием человеческих ресурсов // Кадры газовой промышленности. - 2004. - № 4.

139. Емельянова Л., Сергиенко С. Ключевые компетенции менеджера по управлению проектами // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. - № 8.

140. Ерофеев А.К., Маслов Е.В. Диагностический подход к оценке банковского персонала // Психологическая диагностика. 2004. - № 2.

141. Иешкина И. Компетенции управленца // Кадровый менеджмент. 2007. - № 6.

142. Изместьев Д. Исследование по компетенциям: игра в кубики // Управление персоналом. 2007. - № 15.

143. Ксенофонтова X. Модели компетенций различных категорий управленческого персонала // Управление персоналом. -2009. № 17.

144. Ксенофонтова X. Это модное слово: «компетенции». Что нужно, чтобы оно не было пустым звуком? // Управление персоналом. 2006. - № 23.

145. Лурье Е. Психологические тесты в оценке компетенций // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. - № 9.

146. Ловчева М. Не только и не столько профессиональная компетенция // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2006. - № 12.

147. Лоханов Ю. Модель компетенций. Современный критерий для подбора и оценки персонала // БДМ. Банки и деловой мир. -2008. № 1.

148. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала (практическое пособие для руководителей) // Управление персоналом. 2008. - № 12-13.

149. Марченко И., Марченко И. Кадровый резерв на основе экспертных характеристик // Кадровик. Кадровый менеджмент. -2007. № 3.

150. Одегов Ю.Г. Подходы к управлению человеческими ресурсам и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент 2011. - № 2.

151. Сидоркина С. Использование профиля компетенций в торговой компании // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. - № 10.

152. Стартов Ю.Н., Давыдов К.В. Административная реформа в Российской Федерации на современном этапе: основные достижения, проблемы и перспективы // Правовая наука и реформа юридического образования. -2011. -№ 1 (24).-С. 125-151.

153. Ткаченко С., Жарков А. Как измерить компетенцию О методе оценки персонала «ассессмент-центр» // Персонал Микс. 2001. - №3.

154. Чернова С. Метод разработки моделей компетенций // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. - № 5.1.. Диссертации, авторефераты диссертаций

155. Акчурин A.B. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2006. - 28 с.

156. Гришин Д.А. Организация профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям при чрезвычайных обстоятельствах: Дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2005.

157. ХЪЪ.Гришковец A.A. Право государственного служащего на продвижение по службе: Дис. . канд. юрид. наук. Москва, 1997. - 209 с.

158. ХЫ.Гришковец A.A. Проблемы правового регулирования и организации государственной гражданской службы в Российской Федерации: Дис. . доктора юрид. наук. Москва, 2004. - 539 с.

159. Долинин А.Ю. Организация и правовые основы организационно-штатной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы: Дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2006. - 255 с.

160. Матвеев С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования: Автореф. дис. . доктора юрид. наук. Москва, 2011. - 48 с.

161. 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.

162. Савушкин С.М. Организационно-правовые основы государственной службы в уголовно-исполнительной системе: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань - 2011. - 24 с.

163. V. Информационно-аналитические материалы, проекты нормативных документов

164. Доклад Международной комиссии по образованию, представленный ЮНЕСКО «Образование: сокрытое сокровище». -М.: ЮНЕСКО, 2005.

165. Доклад о результатах и основных направления деятельности Федеральной службы исполнения наказаний: материалы коллегии ФСИН России. -М, 2013.-96 с.

166. Итоги деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы за 2011 год: Информ. аналит. сб. М., 2012. - 100 с.

167. Кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы: Информ. аналит. сб. Тверь: Научно-исследовательский институт информационных и производственных технологий ФСИН России, 2010. - 106 с.

168. Методические рекомендации о порядке применения сотрудниками уголовно-исполнительной системы общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885, на практике. М., 2011. - 34 с.

169. Подведение итогов работы за 2006 год и определение основных задач на 2007 год: Материалы Всерос. совещания руководителей территориальных органов и образовательных учреждений ФСИН России Владимир, 2007. - 24 с.

170. Работа с кадрами в уголовно-исполнительной системе в 2006 году: Ин-форм. статист, сб. Тверь: ФГУ НИИИ и ПТ ФСИН России, 2007. - 75 с.

171. Работа с кадрами в уголовно-исполнительной системе: Информ. аналит. сб. Тверь: ФГУ НИИИ и ПТ ФСИН России, 2005. - 62 с.

172. Проект Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации».

173. Проект Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации».

174. Протокол заседания коллегии ФСИН России от 9 февраля 2012 г. № 1 «О подведении итогов деятельности уголовно-исполнительной системы в 2011 году и задачах на 2012 год». -М., 2012. 12 с.

175. Путин В.В. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации 25 апреля 2005 г. // Российская газета. 2005. 26 апреля.

176. Количество респондентов: 286 работников УИС

177. Методика опроса: анонимная открытая анкета

178. Задачи опроса: 1. Проанализировать современное состояние ипроблемы, возникающие в процессе формирования кадрового состава учреждений и органов УИС.

179. Выяснить мнение сотрудников о качестве и эффективности организационно-правового регулирования основных кадровых процедур, реализуемых в УИС

180. Оценить уровень профессиональной компетентности личного состава учреждений и органов УИС.

181. Выявить профессионально-значимые для сотрудников учреждений и органов УИС качества

182. Вопрос варианты ответа кол-во %старший (средний) начсостав 206 72

183. Ваш служебный статус младший начсостав 68 23,8гражданский работник 12 4,22. Пол мужской 199 69,6женский 87 30,4до 1 года 3 1от 1 года до 3 лет 26 9,1от 3 до 5 лет 49 17,1

184. Стаж службы (работы) в УИС от 5 до 10 лет 142 49,7от 10 до 15 лет 55 19,2от 15 до 20 лет 7 2,5от 20 до 25 лет 2 0,7свыше 25 лет 2 0,7

185. Вопрос варианты ответа кол-во %

186. В каком подразделении УИС Вы сейчас работаете? ФСИН России 6 2,1

187. Территориальный орган 69 24,11. ИК(ВК) 150 52,41. СИЗО, тюрьма 41 14,4

188. Образовательное учреждение 12 4,2другое 8 2,8

189. Вопрос варианты ответа кол-во %личные связи с руководством 134 46,9другие 98 34,3

190. Оцените способность выпускников вузов ФСИН России к самостоятельному выполнению оперативно-служебных задач? высокая 49 17,1средняя 177 62низкая 60 20,9

191. Достаточен ли уровень профессиональных знаний и навыков, приобретаемый в процессе обучения в вузах ФСИН России? вполне достаточен 83 29в основном достаточен 135 47,2не достаточен 68 23,8

192. Известны ли Вам нормативно закрепленные критерии успешного продвижения сотрудников УИС по службе? хорошо известны 103 36в некоторой степени 120 42не известны 63 22

193. Вопрос варианты ответа кол-во %

194. Количество работников, принимавших участие в анкетировании (по регионам)

195. Приволжский федеральный округ 89 / 31,1%1. Кировская область 221. Республика Мордовия 351. Нижегородская область 191. Республика Татарстан 13

196. Северо-Западный федеральный округ 16 / 5,6%1. Архангельская область 111. Республика Коми 5

197. Сибирский федеральный округ 10 / 3,5%1. Томская область 81. Омская область 2

198. Центральный федеральный округ 156 / 54,6%1. Владимирская область 101. Липецкая область 12г. Москва 191. Московская область 181. Рязанская область 761. Тульская область 21

199. Количество респондентов: 102 руководителя подразделений УИС,включая начальников и заместителей начальников территориальных органов и учреждений УИС и их структурных подразделений Методика опроса: анонимная открытая анкета

200. Задачи опроса: 1. Проанализировать современное состояние ипроблемы, возникающие в процессе формирования кадрового состава учреждений и органов УИС.

201. Выяснить мнение сотрудников о качестве и эффективности организационно-правового регулирования основных кадровых процедур, реализуемых в УИС

202. Оценить уровень профессиональной компетентности личного состава учреждений и органов УИС.

203. Выявить профессионально-значимые для сотрудников учреждений и органов УИС качества

204. Вопрос варианты ответа кол-во %1. Пол мужской 89 87,3женский 13 12,7

205. Стаж службы в УИС до 3 лет 5 4,9от 3 до 5 лет 8 7,8от 5 до 10 лет 32 31,4от 10 до 15 лет 33 32,4от 15 до 20 лет 18 17,7от 20 до 25 лет 3 2,9свыше 25 лет 3 2,9

206. В каком подразделении УИС Вы сейчас работаете? ФСИН России 4 3,9территориальный орган 40 39,21. ИК(ВК) 44 43,21. СИЗО, тюрьма 8 7,8

207. Образовательное учреждение 4 3,9другое 2 2

208. Вопрос варианты ответа кол-во %

209. Сколько лет Вы находитесь на руководящей работе? до 1 года 3 2,9от 1 года до 3 лет 29 28,4от 3 до 5 лет 30 29,5от 5 до 10 лет 29 28,4свыше 10 лет 11 10,8

210. Сколько лет Вы находитесь на указанной должности? до 1 года 14 13,7от 1 года до 3 лет 40 39,2от 3 до 5 лет 30 29,4от 5 до 10 лет 16 15,7от 10 до 15 лет 1 1свыше 15 лет 1 1

211. Какие качества подчиненных сотрудников Вы учитываете при их перемещении и выдвижении на вышестоящие должности? уровень образования 39 38,2специальность по образованию 37 36,3фактический уровень знаний, навыков и умений 86 84,3стаж службы в УИС 54 52,9

212. Оцените способность выпускников вузов ФСИН России к самостоятельному выполнению оперативно-служебных задач? высокая 14 13,7средняя 64 62,8низкая 24 23,5

213. Достаточен ли уровень профессиональных знаний и навыков, приобретаемый в процессе обучения в вузах ФСИН России? вполне достаточен 36 35,3в основном достаточен 39 38,2не достаточен 27 26,5

214. Известны ли Вам нормативно закрепленные критерии успешного продвижения сотрудников УИС по службе? хорошо известны 62 60,8в некоторой степени 37 36,3не известны 3 2,9

215. Кого Вы предпочтете принять на службу во вверенное подразделение? сотрудника, имеющего опыт работы 76 74,5выпускника вуза ФСИН России 10 9,9

216. Вопрос варианты ответа кол-во %выпускника «гражданского» вуза 8 7,8работника сторонних организаций 3 2,9другое 5 4,9

217. Вопрос варианты ответа кол-во %165 формирование резерва руководящих кадров высокое 25 24,6достаточное 59 57,8низкое 18 17,6166 деловая оценка и аттестация персонала высокое 22 21,6достаточное 59 57,8низкое 21 20,6

218. Количество руководителей, принимавших участие в анкетировании (по регионам)

219. Приволжский федеральный округ 18/17,6%1. Кировская область 41. Нижегородская область 21. Пермский край 21. Республика Мордовия 61. Саратовская область 11. Республика Татарстан 21. Удмуртская Республика 1

220. Северо-Западный федеральный округ 11/10,9%1. Архангельская область 41. Калининградская область 21. Псковская область 31. Республика Карелия 2

221. Сибирский федеральный округ 8 / 7,9%1. Иркутская область 11. Кемеровская область 11. Красноярский край 21. Республика Тыва 11. Томская область 3

222. Уральский федеральный округ 3 / 2,9%1. Свердловская область 3

223. Центральный федеральный округ 56 / 54,9%1. Владимирская область 21. Ивановская область 21. Липецкая область 4г. Москва 91. Московская область 61. Рязанская область 291. Тамбовская область 11. Тульская область 3

224. Южный федеральный округ 3 / 2,9%1. Астраханская область 11. Волгоградская область 11. Республика Калмыкия 1

225. Дальневосточный федеральный округ 3 / 2,9%

226. Республика Саха (Якутия) 11. Камчатский край 11. Хабаровский край 11. ИТОГО 102

227. Категории работников УИС, принимавших участие в анкетированиив процентах от числа опрошенных)8% ^4,2%72%старший (средний) начсоставмладший начсоставгражданский работник

228. Модель профессиональных компетенций руководителей органов и учреждений УИС и их структурных подразделений

229. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

230. Уважение и авторитет в коллективе сотрудников. Уровень мастерства Уровень авторитета и уважения весьма высокий и заслуженный

231. Уровень опыта Пользуется авторитетом и уважением, но не у всех членов коллектива.

232. Базовый уровень Уровень авторитета и уважения удовлетворительный, в большей степени пользуется авторитетом у вышестоящего руководства, чем в коллективе.

233. Уровень понимания Уровень авторитета и уважения недостаточный.

234. Негативный уровень Уровень авторитета и уважения крайне низкий.

235. Наличие лидерских качеств и активность в оперативно-служебной деятельности. Уровень мастерства Уровень активности весьма высокий, подлинный лидер.

236. Уровень опыта Уровень активности достаточный, может быть лидером.

237. Базовый уровень Активность и лидерские качества проявляются от случая к случаю.

238. Уровень понимания Активность в работе и лидерские качества недостаточны.

239. Негативный уровень Обладает крайне низкой активностью, лидерских качеств не имеет.

240. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

241. Наличие заинтересованности в служебном продвижении. Уровень мастерства Заинтересован в продвижении по службе и достигает этого честно.

242. Уровень опыта Есть такой интерес, хотя и не проявляет к этому особого стремления.

243. Базовый уровень К продвижению не устремлен, доволен настоящим положением.

244. Уровень понимания Проявляет полное безразличие к служебной карьере.

245. Негативный уровень Склонен добиваться продвижения по службе в карьеристских целях.

246. Профессиональные знания в области социального управления. Уровень мастерства Уровень таких знаний весьма высокий, они современные и совершенные.

247. Уровень опыта Уровень управленческих знаний достаточно высокий, превышает объем требуемых знаний по занимаемой должности.

248. Базовый уровень Уровень таких знаний достаточен только для замещаемой должности.

249. Уровень понимания Уровень знаний низкий, требуется обязательное их развитие.

250. Негативный уровень Уровень управленческих знаний крайне низкий.

251. Профессиональные знания в экономической сфере (экономическая подготовка). Уровень мастерства Уровень знаний весьма высокий, знания современные и совершенные.

252. Уровень опыта Уровень экономической подготовки достаточно высокий, превышает объем требуемых знаний по занимаемой должности.

253. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

254. Базовый уровень Уровень таких знаний достаточен только для замещаемой должности.

255. Уровень понимания Уровень экономических знаний низкий, требуется их развитие.

256. Негативный уровень Уровень экономических знаний крайне низкий.

257. Профессиональные знания в юридической сфере (правовая подготовка). Уровень мастерства Уровень знаний в области права весьма высокий, знания современные.

258. Уровень опыта Уровень знаний высокий, превышает объем требуемых по должности.

259. Базовый уровень Правовых знаний достаточно только для уровня замещаемой должности.

260. Уровень понимания Правовая подготовка низкая, требуется обязательное ее развитие.

261. Негативный уровень Уровень правовых знаний крайне низкий.

262. Профессиональные знания в области психологии и педагогики (психолого-педагогическая подготовка). Уровень мастерства Уровень знаний в области психологии и педагогики весьма высокий.

263. Уровень опыта Знания вполне соответствуют уровню занимаемой должности.

264. Базовый уровень Некоторый недостаток знаний в области психологии и педагогики компенсируется другими качествами.

265. Уровень понимания Психологические знания низкие, на уровне обыденного понимания.

266. Негативный уровень Нужные знания в области психологии и педагогики отсутствуют.

267. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

268. Способность устанавливать контакты с людьми. Уровень мастерства Отличается высокой общительностью, легко вступает в контакты с людьми, прекрасно разбирается в людях, легко адаптируется к ним.

269. Уровень опыта Умеет налаживать и поддерживать нормальные контакты с людьми.

270. Базовый уровень Отличается некоторой скованностью, к общению с коллегами и другими людьми не стремится, поддерживает лишь деловые контакты.

271. Уровень понимания По характеру очень замкнут, с большим трудом вступает в контакты с людьми, представителями общественности и сторонних организаций.

272. Негативный уровень Часто вызывает раздражение (неприятие) у других людей, является источником конфликтных отношений.

273. Личная работоспособность и стрессо-устойчивость. Уровень мастерства Способен выдерживать длительное по времени напряжение, сложность и изменчивость обстоятельств не снижают работоспособности.

274. Уровень опыта В основном способен выдерживать длительное по времени напряжение, при этом не отмечается значительного снижения работоспособности.

275. Базовый уровень Не способен продуктивно трудиться в напряженных ситуациях, в условиях дефицита времени.

276. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

277. Уровень понимания О личной работоспособности и стрессоустойчивости можно говорить лишь применительно к спокойной, стабильной, нормальной обстановке.

278. Негативный уровень Личная работоспособность и стрессоустойчивость развиты крайне слабо.

279. Морально-нравственные качества. Уровень мастерства В морально-нравственном отношении безупречный человек.

280. Уровень опыта Уровень морально-нравственной зрелости высокий.

281. Базовый уровень Морально-нравственный облик не выходит за рамки принятых норм.

282. Уровень понимания Известны случаи отклонений от морально-нравственных норм, есть необходимость работать над укреплением нравственной культуры.

283. Негативный уровень Морально-нравственные качества на низком уровне.

284. Степень владения устной речью и деловым письмом. Уровень мастерства Навыки владения устной речью и делового письма весьма высоки.

285. Уровень опыта Такие навыки хотя и развиты, но далеки от совершенства.

286. Базовый уровень Уровень этих навыков недостаточный, необходимо развивать их.

287. Уровень понимания Навыки владения устной речью и делового письма находятся на низком уровне и сказываются на результатах служебной деятельности.

288. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

289. Негативный уровень Необходимо констатировать крайне низкий уровень навыков владения устной речью и делового письма.

290. Уровень владения компьютерной и другой оргтехникой. Уровень мастерства Уровень владения такими навыками весьма высокий и результативный.

291. Уровень опыта Навыки владения техническими средствами на достаточном уровне.

292. Базовый уровень Такие навыки развиты недостаточно сильно.

293. Уровень понимания Навыки владения различными техническими средствами явно недостаточны и слабо используются в практической деятельности.

294. Негативный уровень Таких навыков практически нет или они слабо выражены.

295. Степень проявления воли и выдержки. Уровень мастерства Обладает весьма сильной волей и выдержкой.

296. Уровень опыта Обладает достаточно выраженной волей и выдержкой.

297. Базовый уровень Ничем особым в части проявления воли и выдержки не отличается.

298. Уровень понимания Обладает слабой волей и выдержкой.

299. Негативный уровень Проявление воли и выдержки находится на крайне низком уровне.

300. Уровень внимания и памяти. Уровень мастерства Обладает обостренным вниманием и точной памятью.

301. Уровень опыта Обладает достаточным вниманием и развитой памятью.

302. Базовый уровень Негативного проявления внимания и памяти не наблюдается.

303. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

304. Уровень понимания Обладает рассеянным вниманием и слабой памятью.

305. Негативный уровень Обладает крайне недостаточным вниманием и слабой памятью.

306. Вежливость и тактичность в общении. Уровень мастерства Отличается исключительной вежливостью и тактичностью.

307. Уровень опыта Как правило, вежлив и тактичен в отношениях с людьми.

308. Базовый уровень Проявление вежливости и тактичности носит избирательный характер.

309. Уровень понимания Возможны случаи грубости и нетактичности по отношению к людям.

310. Негативный уровень Бывает часто груб и нетактичен в отношениях с людьми.

311. Уровень принципиальности и самокритичности. Уровень мастерства Всегда принципиален и самокритичен в оценке своей деятельности.

312. Уровень опыта В основном проявляет должную принципиальность, самокритично относится к собственной деятельности, на критику реагирует правильно.

313. Базовый уровень Результаты своей деятельности, собственный опыт и знания не всегда подвергает критической оценке.

314. Уровень понимания При оценке собственной деятельности, а также знаний и умений проявляет принципиальность и самокритичность лишь от случая к случаю.

315. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

316. Негативный уровень При оценке собственной деятельности, а также знаний и умений проявляет принципиальность и самокритичность лишь от случая к случаю.

317. Наличие интеллектуальной активности и творческого потенциала. Уровень мастерства Имеет развитый творческий потенциал и умственные способности.

318. Уровень опыта К творческому потенциалу и умственной активности нареканий нет.

319. Базовый уровень Творческий потенциал и интеллектуальная активность не всегда присутствуют при решении задач служебной деятельности.

320. Уровень понимания Творческий потенциал и интеллектуальная активность недостаточны.

321. Негативный уровень Творчество и активность практически отсутствуют в работе.

322. Уровень служебной (управленческой) культуры. Уровень мастерства Обладает высокой техникой личной работы, отличается организованностью и исполнительностью в служебных делах.

323. Уровень опыта Ничем особенным в части управленческой культуры не выделяется.

324. Базовый уровень Имеют место нарекания по части техники личной работы, организованности и исполнительности.

325. Уровень понимания Техника личной работы явно не на высоте, определенно недостает организованности и исполнительности.

326. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

327. Негативный уровень Управленческая (служебная) культура развита крайне слабо.

328. Способность к рациональной организации труда и служебного времени. Уровень мастерства Отличается высоким умением организовывать работу, ценит время.

329. Уровень опыта Такое умение имеется, но не отличается постоянством применения.

330. Базовый уровень Не всегда умеет рационально распределять служебное время.

331. Уровень понимания Умение организовывать работу и ценить время развито слабо.

332. Негативный уровень Такое умение развито крайне слабо.

333. Навыки сотрудничества и согласования действий. Уровень мастерства Умеет весьма сильно самостоятельно устанавливать и эффективно поддерживать сотрудничество с коллегами и соисполнителями.

334. Уровень опыта Хорошо согласовывает работу с коллегами и соисполнителями, не прибегая к помощи вышестоящих руководителей.

335. Базовый уровень Способен сотрудничать с коллегами и соисполнителями лишь при благоприятных условиях, в других случаях обращается за помощью.

336. Уровень понимания Правильное сотрудничество обеспечивается лишь от случая к случаю.

337. Негативный уровень Не способен к самостоятельному сотрудничеству с работниками.

338. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

339. Навыки планирования и составления прогнозов. Уровень мастерства Умеет со знанием дела вести планово-прогнозную деятельность.

340. Уровень опыта Обладает достаточными знаниями в области организации планово-прогнозной деятельности, но не всегда умеет их применять.

341. Базовый уровень Умение заниматься планово-прогнозной деятельностью подменяет составлением примитивных планов мероприятий.

342. Уровень понимания Умение заниматься планово-прогнозной деятельностью развито слабо.

343. Негативный уровень Заниматься планово-прогнозной деятельностью не умеет.

344. Навыки разработки, реализации и контроля управленческих решений. Уровень мастерства Такое умение развито весьма сильно.

345. Уровень опыта Такое умение хотя и развито, но не отличается совершенством.

346. Базовый уровень Разработка решений сопровождается большими затратами времени.

347. Уровень понимания Умение готовить, принимать и контролировать решения развито слабо.

348. Негативный уровень Такое умение находится на крайне низком уровне.

349. Способность выстраивать взаимоотношения с людьми, степень конфликтности. Уровень мастерства Легко строит взаимоотношения с разными людьми, поддерживает деловую атмосферу и здоровый морально-психологический климат.

350. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

351. Уровень опыта В основном умеет правильно строить взаимоотношения с людьми, избегает конфликтов, способен на компромиссы.

352. Базовый уровень Не всегда умеет создавать и поддерживать здоровые взаимоотношения с людьми, не в полной мере владеет тактикой компромиссов.

353. Уровень понимания С трудом строит взаимоотношения с людьми, случаются конфликты.

354. Негативный уровень Практически не способен на нормальные взаимоотношения с людьми.

355. Наличие стремления к повышению профессиональной компетентности. Уровень мастерства Такая устремленность развита весьма сильно.

356. Уровень опыта Устремленность к повышению компетентности присутствует всегда, но не выражена столь ярко.

357. Базовый уровень Стремление к повышению профессиональной компетентности проявляется лишь под действием побудительных факторов.

358. Уровень понимания Стремление к повышению профессиональной компетентности проявляется явно на недостаточном уровне.

359. Негативный уровень Отсутствует какая-либо устремленность к постоянному повышению профессиональной компетентности.

360. Целеустремленность. Уровень мастерства Отличается весьма развитой целеустремленностью и упорством.

361. Наименование компетенции Уровень выраженности Описание (индикаторы)

362. Уровень опыта Такое качество проявляется в достаточной мере и всегда.

363. Базовый уровень Такое качество не всегда проявляется в должной мере.

364. Уровень понимания Чаще всего не может мобилизоваться и работать сосредоточенно.

365. Негативный уровень Стремление к достижению целей развито крайне слабо.1. Проектг. №

366. Российская Федерация Федеральный закон

367. Статья 6.1. Квалификационные требования к должностям сотрудников уголовно-исполнительной системе

368. Квалификационные требования к стажу службы в уголовно-исполнительной системе или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для выполнения служебных обязанностей, устанавливаются:

369. Президентом Российской Федерации в отношении должностей высшего начальствующего состава;2. руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы в отношении должностей рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава.

370. А годен к службе в уголовно-исполнительной системе;

371. Б годен к службе в уголовно-исполнительной системе с незначительными ограничениями;

372. В ограниченно годен к службе в уголовно-исполнительной системе;

373. Г временно не годен к службе в уголовно-исполнительной системе;

374. Д не годен к службе в уголовно-исполнительной системе.

375. В отношении отдельных должностей рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы могут устанавливаться квалификационные требования к уровню физической подготовки.

376. Статья 6.2. Требования к служебному поведению сотрудника уголовно-исполнительной системы

377. Сотрудник, замещающий должность руководителя (начальника), обязан не допускать случаи принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, других общественных объединений и религиозных организаций.

378. Иные требования к служебному поведению сотрудника определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации».а) дополнить статьей 6.3 следующего содержания:

379. Статья 6.3. Принципы и основные направления формирования кадрового состава уголовно-исполнительной системы

380. Главу IX «Заключительные положения»а) дополнить статьей 74 следующего содержания:

381. Статья 74. Кадровая работа и кадровая служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы

382. Кадровая работа в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы осуществляется в порядке, определяемом руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы.

383. Кадровые службы учреждений и органов уголовно-исполнительной системы комплектуется специалистами, имеющими соответствующее профессиональное образование.

384. Президент Российской Федерации1. Проект1. Приказ

385. Федеральной службы исполнения наказанийот№

386. О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностейсотрудниками Федеральной службы исполнения наказаний»

387. В соответствии с частью 5 статьи 8 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» приказываю:

388. Утвердить прилагаемые квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей сотрудниками Федеральной службы исполнения наказаний.

389. Включить настоящие квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, в должностные инструкции сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний.

390. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора ФСИН России, курирующего кадровые вопросы.1. Директор

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