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

Организация и правовые основы организационно-штатной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы  
  
**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Долинин, Александр Юрьевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Рязань

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура

**Количество cтраниц:**

255

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Долинин, Александр Юрьевич

Введение.

Глава 1. Теоретические основы организационно-штатной работы в

§ 1. Понятие, содержание и цели организационно-штатной работы в УИС.

§ 2. Типология организационных структур и их применение в

§ 3. Принципы, методы и стадии проектирования организационноштатных структур. ц

Глава 2. Современное состояние организационно-штатной работы в

• УИС.

§ 1. Компетенция и основные направления деятельности субъектов организационно-штатной работы в УИС.

§ 2. Организация сокращения штатов органов и учреждений УИС.

§ 3. Нормативно-правовое обеспечение организационно-штатной работы в УИС.

Глава 3. Совершенствование организационно-штатной работы в г УИС.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организация и правовые основы организационно-штатной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы"

Актуальность темы исследования. Организационно-структурное совершенствование системы управления является постоянным, непрекращающимся процессом. Этот процесс объективен для всех социальных систем, испытывающих воздействие со стороны объективных факторов, постоянно меняющихся как по содержанию, так и по своему влиянию на системы.1

Современный этап реформы уголовно-исполнительной системы (УИС\*) предполагает активизацию исследований организации управления данной системой. В связи с передачей УИС в ведение Минюста России потребовались новые подходы к функционально-структурному построению аппаратов управления УИС, организации работы с персоналом, формам и методам управленческой деятельности. В условиях проводимой реформы системы государственной службы в Российской Федерации в 2005 г. образована Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН\*\* России), функции и полномочия которой, по сравнению с Главным управлением исполнения наказаний Минюста России, существенно расширились. Изменения в функционировании всей системы дополнительно потребовали изменений в структуре управления.

Неотъемлемая часть реформы - применение современных достижений науки управления, изучение и использование положительного международного опыта реформирования системы исполнения наказаний и управления деятельностью пенитенциарных учреждений с учетом специфики и принципиальных отличий российской пенитенциарной системы. Главной задачей ФСИН России, ведомственной науки является выбор и обоснование тех систем управления органами и учреждениями, исполняющими наказания, которые соответствуют современным условиям и тенденциям и обеспечивают ее эффективное функционирование.

1 См.: Основы управления в органах внутренних дел. Учебник. / Под ред. А.П. Коренева. - М.: Московский университет МВД России, издательство «Щит-М», 2003. С. 69.

УИС, далее читать уголовно-исполнительная система.

2 См.: Концепция научного обеспечения реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации на 2004-2006 годы - М., 2003. С. 5.

ФСИН, далее читать Федеральная служба исполнения наказаний.

Эффективность деятельности УИС во многом зависит от ее кадрового обеспечения. Работа с кадрами является одной из важных и объективно необходимых функций любой социальной системы, в том числе и УИС. Насколько эффективно и с учетом перспектив развития системы осуществляется кадровая функция, настолько оптимально функционирует вся система3. В период реформирования УИС решение проблем совершенствования ее кадрового обеспечения является непременным условием и важнейшим резервом повышения эффективной служебной деятельности как УИС в целом, так и ее отдельных служб и учреждений.4

Начальным элементом системы работы с кадрами является определение общего количества работников, их профессиональной подготовки и должностного состава (штатная расстановка).3 В этой связи организационно-штатная работа является одним из основных направлений кадрового обеспечения, на основе которой, в конечном счете, базируется реализация кадровой политики. Обоснованно разработанная организационно-штатная структура и штатное расписание обеспечит формирование и укрепление профессионального кадрового ядра.

Проблемы поиска наилучших организационных и организационно-штатных структур ФСИН России, обеспечения ее эффективного функционирования давно выделяются учеными как одно из перспективных направлений развития теории управления УИС.6 Необходимость совершенствования организационно-штатной структуры, перечней основных должностей работников и нормативов кадрового обеспечения органов и учреждений УИС нашло свое отражение в концепциях развития УИС, которые полностью отражают процесс кадрового обеспечения системы.

3 См.: Колодкип Л.М., Фатула A.B. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. - М.: Академия МВД России, 1990. С. 13-15.

4 См.: Концепция совершенствования работы с кадрами в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации от 22 апреля 2002 г. - М., 2002. С. 4.

5 См.: Горожанин A.B. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения: Монография / Под. Ред. В.П. Сальникова. - СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 1999. С. 11.

6 См.: Аксенов A.A. Проблемы формирования теории управления органами, исполняющими наказания // Проблемы совершенствования управленческой деятельности ИТУ - Рязань, 1974. С. 15.; Туманов Г.А. К вопросу о разработке теории управления органами, исполняющими наказания // Проблемы исполнения наказаний и перевоспитания осужденных - М., 1984.

Однако, вопросам создания эффективных организационных структур управления, которые рассмотрены и занимают не мало места в общей теории управления, в специальной литературе, посвященной проблемам управления УИС, внимания, по нашему мнению, уделяется недостаточно. А ведь, успешное развитие теории управления УИС во многом зависит от систематизации научных знаний в данной сфере.7 До настоящего времени организационно-штатная деятельность не нашла должного отражения в научных трудах и учебной литературе. Поэтому целесообразно применить имеющиеся положения теории управления персоналом, касающиеся моделирования организационных структур, для совершенствования организационно-штатной деятельности органов и учреждений УИС и, как следствие, для эффективного управления всей системой.

Указанными обстоятельствами, а также насущной необходимостью совершенствования организационно-штатной деятельности органов и учреждений УИС в современных условиях обусловлена актуальность избранной темы диссертационного исследования.

Степень разработанности темы исследования. Организационно-штатная работа рассматривается как механизм создания эффективных структур управления органами и учреждениями УИС. Вместе с тем в научной литературе этого термина нет. Это, по-видимому, связано с тем, что названная деятельность, фактически возникнув с момента создания первых организаций, получила свое практическое применение лишь в государственных учреждениях советского периода. Однако, составляющие элементы той деятельности, которая в настоящее время в федеральных органах государственной власти России называется организационно-штатной, описаны учеными и практиками достаточно давно.

Вопросам управления социальными системами с начала XX века посвящены работы многих отечественных и зарубежных авторов. Первые целенаправленные комплексные исследования в этой области относятся к первой половине XX века. Среди них работы основоположников школы научного управления

7 См.: Туманов Г.А. К вопросу о разработке теории управления органами, исполняющими наказания // Проблемы исполнения наказаний и перевоспитания осужденных - М., 1984.

Ф. Тейлора, Ф. Гилберта, Анри Файоля и работы их последователей: JL Урвика, М. Вебера, Г. Черча, Дж. Муни и А. Рейли. Идеи указанных авторов в дальнейшем развивались такими зарубежными теоретиками и практиками как Пьер С. Дюпон, Альфред П. Слоун, Питер Ф. Драккер, М. Мескон. Среди отечественных ученых, рассматривающих организационные проблемы на стыке общественУ ных, естественных и технических наук, следует отметить работы Богданова A.A.

За последние два десятилетия в нашей стране появилось достаточно много литературы (в том числе зарубежной) по этой тематике, что связано в первую очередь с проводимыми в стране глобальными политическими, экономическими и социальными преобразованиями, пересмотром отношения к командно-административному методу управления, как единственно возможному. Авторами рассматриваются вопросы управления и повышения эффективности работы организаций, организационные структуры управления. Немало изданий посвящено стадиям, методам и принципам проектирования организаций и рабочих мест, категориям персонала и квалификационным требованиям к ним.

Ряд изданий комплексно рассматривает все указанные проблемы. Среди них работы: А.Я. Кибанова «Управление персоналом организации» (1999 г.), А.Н. Фомичева «Административный менеджмент» (2003 г.), М. Армстронга «Практика управления человеческими ресурсами» (2004 г.).

Другими авторами затрагиваются лишь отдельные аспекты темы диссертационного исследования. Так, вопросы типологии и применения организационных структур управления рассмотрены, помимо указанных изданий, в учебниках Д.В. Валового «Социальный менеджмент» (1999 г.), A.B. Бусыгина «Эффективный менеджмент» (2000 г.). Стадиям, методам и принципам управления и проектирования организаций и рабочих мест посвящены работы Герчиковой И.Н. «Менеджмент» (1995 г.), Э.А. Смирнова «Основы теории организации» (1998 г.), М.М. Максимцева, A.B. Игнатьевой «Менеджмент» (1998 г.) и др. Вопросы управления и повышения эффективности работы организаций описаны в работах: Герберта А. Саймона, Данальда У. Смитбурга и Виктора А. Томсона «Менеджмент в организациях» (1995 г.), Румянцевой З.П., Соломатина М.А.,

Акбердина Р.З. «Менеджмент организации» (1995 г.), Турчинова А.И. «Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики» (1998 г.), Румянцевой З.П. «Общее управление организацией. Теория и практика» (2001 г.), Егоршина А.П. «Управление персоналом» (2003 г.) и др. Категории персонала организаций и квалификационные требования к ним рассмотрены в работах: Самыгина С.И., Столяренко Л.Д. «Менеджмент персонала» (1997 г.), Волковой К.А., Казаковой Ф.К. «Предприятие: положения об отделах и службах, должностные инструкции» (2000 г.), Пугачева В.П. «Руководство персоналом организации» (2002 г.), Анисимова В.М. «Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие кадровика» (2003 г.), «Управление персоналом» под ред. С.И. Самыгина (2001 г.) и др.

Исторические аспекты управления организациями рассмотрены Гви-шиани Д.М. в работе «Организация и управление» (1972 г.), Месконом М.Х., Альбертом М., Хедоури Ф. в учебнике «Основы менеджмента» (изд. в РФ в 1992 г.), Уткиным Э.А. и Семеновой И.И. в работах с одинаковым названием «История менеджмента», изданных в 1997 и 1999 гг.

Однако перечисленные работы носят достаточно общий характер, так как направлены на организацию работы с кадрами, как в государственных учреждениях, так и в коммерческих организациях и не учитывают специфику деятельности УИС.

Теоретические основы управления правоохранительной деятельностью, повышения ее эффективности рассмотрены в работах: А.И. Зубкова, Г.А. Туманова «Управление органами, исполняющими наказания» (1983 г.), В.Д. Майкова «Теория управления в сфере правоохранительной деятельности» (1990 г.), JI.M. Колодкина, A.B. Фатулы «Организация работы с кадрами в органах внутренних дел» (1990 г.), С.Г. Дырда «Организация работы с руководящими кадрами органов внутренних дел», A.B. Горожанина «Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения» (1999 г.). Проблемы применения организационных структур управления в ОВД и УИС на современном этапе нашли свое отражение в учебниках «Основы управления в органах внутренних дел» под ред. А.П. Коренева (2000 г.), «Организация управления в уголовно-исполнительной системе» (2002 г.) под общ. ред. Ю.Я. Чайки. Квалификационные характеристики основных должностей, включенных в штаты кадровых служб УИС, приведены в монографии В.И. Огородникова «Организация деятельности кадровых служб в России» (2005 г.). Работы указанных ученых имеют важное теоретическое и практическое значение. Вместе с тем, в силу, безусловно, прикладного характера и как бы осуществления вспомогательной функции вопросы организационно-штатной деятельности и ее организационно-правовые аспекты в этих работах рассматриваются мало.

Среди диссертационных исследований последних лет, в той или иной области касающихся рассматриваемой темы, можно отметить работы Анисимкова В.М. «Реформа системы управления органами, исполняющими наказания в виде лишения свободы (теоретические основы и механизм реализации)» (1994 г.), Ромазанова Г.Ш. «Управленческая деятельность начальника исправительно-трудовой колонии (организационно-правовой аспект)» (1993 г.). Некоторые вопросы, касающиеся организационно-штатной деятельности в таможенных органах, исследуются в диссертации Фомичева А.Н. «Совершенствование системы менеджмента таможенной службы Российской Федерации (на материалах Калужской таможни)» (2000 г.). Вопросы совершенствования организационно-функциональной структуры и методов управления территориальными органами УИС рассмотрены в диссертационном исследовании Щедрина Ю.В. «Организационно-правовые основы управленческой деятельности начальника территориального органа управления уголовно-исполнительной системы» (2004 г.).

Диссертационное исследование Паршкова A.B. «Стратегическое управление в уголовно-исполнительной системе» (2006 г.) рассматривает проблемы стратегического управления в УИС. Диссертации Пертли В.А. «Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы» (2005 г.) и Акчурина A.B. «Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы» (2006 г.) указывают на необходимость совершенствования правового статуса сотрудников УИС, с том числе посредством их стимулирования, с целью повышения эффективности служебной деятельности. Диссертационные исследования Огородникова В.И. «Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России» (2003 г.), Брыкова Д.А. «Организация работы с кадрами уголовно-исполнительной системы» (2004 г.) посвящены организации работы с кадрами УИС в современных условиях. Их изучение позволяет наметить пути совершенствования организационно-штатной работы.

До настоящего времени не проводилось комплексных исследований, всесторонне охватывающих теорию, правовые аспекты и практику организационно-штатной деятельности в УИС, необходимость которых подтверждается нашими опросами. Так, по мнению работников УИС, в подразделениях, где они проходят службу, только 34 % сотрудников всегда выполняют работу в соответствии с наименованием должности, предусмотренной в штатном расписании. По мнению руководителей, количество таких сотрудников во вверенных им подразделениях еще меньше - 31 % (см. приложение 2 и 3). Кроме того, по мнению работников УИС при их перемещении на другие должности такие важные факторы как образование, квалификация, опыт работы учитывается всегда в 18,5 % случаев (см. приложение 2).

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе создания, функционирования и реорганизации системы управления органами и учреждениями УИС.

Предмет исследования составляют теоретические и правовые аспекты организационно-штатной деятельности органов и учреждений УИС, а также практические проблемы ее совершенствования в целях повышения эффективности деятельности УИС.

Цели диссертационного исследования заключается в разработке теоретических, правовых и организационных мер повышения эффективности организационно-штатной деятельности в УИС.

Для достижения указанных целей были поставлены и решены следующие задачи исследования:

- проанализировано современное состояние разработки проблем организационно-штатной деятельности в УИС;

- сформулировано понятие организационно-штатной работы в УИС, исследована ее сущность, содержание и место в реализации государственной кадровой политики, даны рекомендации по введению и использованию отдельных терминов и понятий;

- изучен опыт организационно-штатной работы федеральных органов государственной власти;

- проведен детальный анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей организационно-штатную деятельность органов и учреждений УИС, определены ее субъекты, их компетенции и основные направления деятельности;

- раскрыты проблемы правового обеспечения организационно-штатной работы органов и учреждений УИС и предложены меры по его совершенствованию;

- определены этап, сформулированы основные принципы и методы организационно-штатной работы в УИС;

- исследованы факторы, влияющие на осуществление организационно-штатной деятельности органов и учреждений УИС, и выявлены причины, обуславливающие наличие недостатков в ее организационном обеспечении;

- разработана система мер и рекомендаций, направленных на совершенствование организационно-штатной деятельности в УИС.

Методологическую и теоретическую основу исследования составляют диалектические методы научного познания: сравнительный и системный анализ, комплексный и ситуационный подходы, индукция и дедукция. С учетом сложности рассматриваемых проблем в работе применялись статистический и логический методы, метод моделирования, а также конкретно-социологические методы исследования: наблюдение, анкетирование, анализ документов.

В качестве теоретической базы исследования выступили научные труды по вопросам социального и государственного управления, философии, психологии, педагогики, теории государства и права, уголовно-исполнительному, гражданскому, трудовому отраслям права. Автор диссертации обращался к работам юристов, экономистов, психологов советского и современного периодов, зарубежным авторам: Р.З. Акбердина, A.A. Аксенова,

B.М. Анисимкова, В.М. Анисимова, М. Армстронга, Н.П. Барабанова, A.A. Богданова, A.B. Бусыгина, Д.В. Валового, А.П. Герасимова, A.B. Горожанина, H.H. Герчиковой, С.Г. Дырда, А.И. Зубкова, Г.Г. Зуйкова, Б.Б. Казака, А Я. Кибанова, J1.M. Колодкина, А.П. Коренева, М.М. Максимцева, В.Д. Майкова,

C.К. Мордовина, З.П. Румянцевой, С.И. Самыгина, И.И. Семеновой, Э.А. Смирнова, М.А. Соломатипа, Л.Д. Столяренко, Г.А. Туманова, А.И. Турчино-ва, A.B. Фатулы, А.Н. Фомичева, С.Х. Шамсунова, В.И. Шкатуллы и др.

При обосновании ключевых положений и выводов диссертации реализован конкретно-исторический подход с учетом происходящих в государстве и УИС процессов. Исследование осуществлялось с позиций современной концепции реформирования УИС.

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 и все последние изменения, внесенные в законы, подзаконные и ведомственные нормативные правовые акты.

Эмпирическая база исследования включает в себя:

- результаты социологического опроса руководителей подразделений и работников органов и учреждений УИС в количестве 426 чел.;

- официальные статистические данные о работе с кадрами в УИС за период 2000-2005 гг.;

- практический опыт кадровой и организационно-штатной работы автора в кадровом аппарате УИС в течение 12 лет.

Научная новизна исследования определяется тем, что автор на монографическом уровне комплексно исследовал теоретические, организационные и правовые основы осуществления организационно-штатной деятельности в УИС в принципиально новых условиях ее функционирования, связанных с реформированием системы государственной службы в Российской Федерации и созданием ФСИН России, в частности:

- определено содержание и раскрыта сущность организационно-штатной работы, как одного из необходимых условий дальнейшего развития УИС, существенно влияющего на эффективность ее функционирования;

- сформулированы исходные научно-теоретические положения и содержание технологии организационно-штатной деятельности в УИС, обоснована необходимость ее использования;

- обоснованы научно-практические рекомендации по совершенствованию организации сокращения штата и численности подразделений УИС;

- определена система нормативно-правового обеспечения организационно-штатной деятельности в УИС и сформулированы предложения по ее совершенствованию;

- разработаны предложения по организации обеспечения УИС специалистами в области организационно-штатной работы как обоснованного направления повышения эффективности ее деятельности.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Характеристика основных понятий, относящихся к организационно-штатной деятельности в УИС.

Обоснована необходимость изменения определений понятий «организационно-штатные мероприятия», «государственная штатная дисциплина», «структура», «списочная численность», «некомплект», «штатное расписание», определены понятия «должность», «фактическая численность», и на этой основе сформулировано определение организационно-штатной работы в УИС: под которой следует понимать один из видов управленческой деятельности, главной целью которого является рациональное и эффективное использование кадровых ресурсов, выделяемых учреждениям и органам УИС для выполнения возложенных на них государством задач и функций.

2. Разработка научно-теоретических основ организационно-штатной деятельности подразделений ФСИН России.

Научно-теоретические основы организационно-штатной работы подразделений ФСИН России базируются на положениях теории организационного развития системы управления персоналом. В свете этого автором обоснованы типы организационных структур управления, применимых в деятельности подразделений ФСИН России; определено содержание технологии организациону но-штатной работы в УИС: сформулированы основные принципы и определены методы, использование которых в практической деятельности обеспечит создание эффективной системы управления органами и учреждениями УИС.

3. Обоснована система правовых основ реализации организационно-штатной деятельности в УИС.

Правовое регулирование рассматривается как одно из необходимых условий обеспечения организационно-штатной работы в УИС. На основе анализа автором определены субъекты организационно-штатной работы в УИС и их компетенция, а также предложен перечень нормативных правовых актов, регулирующих названную деятельность, и их иерархия.

4. Комплекс научно-практических рекомендаций по организации сокращения штата и численности подразделений УИС.

При организации сокращения штата и численности подразделения УИС сталкиваются с рядом проблем, касающихся отсутствия правовой защищенности и соблюдения социальных гарантий, увольняемых работников, которые являются причиной подачи ими судебных исков. Решение этих проблем возможно в результате комплексного подхода. Автором предложены рекомендации по совершенствованию механизма реализации процесса сокращения штата и численности органов и учреждений УИС, что обеспечит успешное проведение организационно-штатных мероприятий, сохранит управляемость системой и позволит избежать судебных издержек.

5. Направления совершенствования организации профессиональной подготовки сотрудников организационно-штатных подразделений и руководящего состава учреждений и органов УИС.

Создание оптимальных и эффективных структур органов и учреждений

УИС возможно только в случае, если сотрудники организационно-штатных подразделений и руководящий состав органов и учреждений УИС, в чьи обязанности входит принятие соответствующих решений, обладают глубокими теоретическими и практическими знаниями в области управления персоналом. В этой связи автором разработана модель специалиста в области организационного проектирования системы управления УИС и определены этапы профессиональной подготовки указанной категории сотрудников.

6. Предложения по совершенствованию законодательного и нормативно-правового обеспечения организационно-штатной работы в УИС.

Процесс совершенствования правового обеспечения организационно-штатной деятельности носит комплексный характер и должен учитывать изменения, связанные с проводимой в стране административной реформой и образованием ФСИН России, обеспечить согласованность и соответствие правовых норм, содержащихся в федеральных законах и федеральныхподзаконных нормативных правовых актах, устранить недостатки и дополнить пробелы, имеющиеся в нормативных правовых актах ведомственного уровня, провести их систематизацию.

Автор вносит конкретные предложения по реализации этого направления, в частности предлагается внести дополнения в статью 6 Закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», изменения в пункт 4 Положения о ФСИН России, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обусловлены применением комплексной методики исследования проблемы, использованием достижений теории и практики социального управления, применением положений смежных наук (социология управления, психология, педагогика), анализом официальных статистических данных, детальным изучением кадровой деятельности УИС и личным опытом практической работы в кадровом подразделении УИС.

В ходе исследования изучено и проанализировано свыше 90 нормативных правовых актов, более 170 научных публикаций, более 1000 документов: положения (уставы), планы работы органов и учреждений УИС и их структурных подразделений, должностные инструкции работников УИС.

Достоверность исследования обусловлено также обширным социологическим исследованием, которое охватило работников всех Федеральных округов УИС. Анкетировано 426 респондентов, в том числе 114 руководителей подразделений и 312 работников органов и учреждений УИС.

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

Теоретическая значимость исследования определяется актуальностью, новизной полученных данных, которые дополняют и расширяют имеющееся в науке государственного и социального управления представление об организационно-штатной деятельности в УИС. Предложенная работа является диссертационным исследованием, в котором эта проблема рассмотрена с учетом совокупности организационно-управленческих, социальных и правовых факторов, существенно влияющих на эффективность функционирования ФСИН России:

- выработан новый подход к содержанию организационно-штатной деятельности как к одному из необходимых условий развития УИС;

- определены теоретические основы и правовое содержание организационно-штатной деятельности органов и учреждений УИС, даны рекомендации по введению и использованию отдельных терминов и понятий;

- сформулированы основные принципы организационно-штатной работы в УИС;

- внесены предложения по внедрению в деятельность организационно-штатных подразделений УИС научно-обоснованных методов работы.

Теоретические положения диссертации могут послужить базой для дальнейшего научного изучения организационно-штатных аспектов управления в УИС. Результаты исследования могут представлять интерес не только для науки организации управления в УИС, но и специалистов, занимающихся изучением феномена государственной службы, поиском путей ее оптимизации.

Практическая значимость исследования определяется сформулированными в ней конкретными предложениями и рекомендациями, направленными на совершенствование правовой и научно-методической базы организационно-штатной и управленческой деятельности органов и учреждений УИС, и имеющими существенное значение для повышения эффективности их деятельности:

- выявлены факторы, влияющие на обеспечение организационно-штатной деятельности подразделений ФСИН России и обуславливающие наличие недостатков в функционировании УИС;

- сформулированы предложения по разработке новых и внесению изменений в действующие нормативные правовые акты, регламентирующие организационно-штатную работу, и упорядочению их отдельных положений;

- определены конкретные направления совершенствования организационно-штатной работы и управленческой деятельности подразделений УИС;

- обоснованы рекомендации по осуществлению организации сокращения штата и численности подразделений УИС;

- предложены этапы организации профессиональной подготовки сотрудников организационно-штатных подразделений и руководящего состава органов и учреждений УИС.

Положения, изложенные в работе, могут быть использованы в служебной деятельности сотрудников кадровых и организационно-штатных подразделений, руководителей органов и учреждений УИС, в процессе подготовки и переподготовки руководителей и специалистов УИС, учебном процессе образовательных учреждений ФСИН России.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты диссертационного исследования используются в практической деятельности органов и учреждений УИС и учебном процессе образовательных учреждений ФСИН России, что документально подтверждено актами о внедрении.

Основные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования отражены в опубликованных научных работах автора. На основании проведенного исследования издана монография.

Результаты исследования докладывались на научно-практических конференциях, совещаниях (всероссийском совещании руководителей кадровых и воспитательных аппаратов территориальных органов и образовательных учреждений ФСИН России, Рязань, 2005; международной конференции «50 лет Минимальным стандартным правилам обращения с заключенными: опыт, проблемы, перспективы реализации», Рязань, 2005; всероссийской конфеу ренции «Экономическая безопасность учреждений уголовно-исполнительной системы в современных условиях», Рязань, 2006).

Положения диссертации, в частности касающиеся использования нормативных правовых актов, регламентирующих введение в штаты подразделений УИС должностей рабочих и служащих и установления по ним разрядов оплаты труда ETC, использованы при подготовке проекта штатного расписания Академии ФСИН России и закреплены в утвержденном штатном расписании.

Структура и объем работы. Структура диссертации, ее содержание обусловлены объектом, предметом, целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура", Долинин, Александр Юрьевич

Заключение

Проведенное исследование теоретических, организационно-правовых основ и практической реализации организационно-штатной деятельности в УИС позволяет сделать вывод о необходимости ее совершенствования на основе применения современных достижений теории социального управления. у

Особую остроту данная проблема приобрела в связи с образованием ФСИН России и возникшей в этой связи необходимостью скорейшего приведения ведомственной нормативно-правовой базы в соответствие с возросшими полномочиями федерального органа УИС.

Диссертационное исследование подтвердило актуальность проблемы изучения организационно-штатной работы в УИС как важной составляющей всей совокупности управленческой деятельности в данной социальной организации, позволило выяснить современное состояние и наметить практические меры по ее совершенствованию в соответствии с концептуальными направлениями функционирования УИС в период ее реформирования.

Эффективность управления органами и учреждениями УИС во многом зависит от их кадрового обеспечения, важной составляющей частью которого является организационно-штатная деятельность. В настоящее время сформулированы цели и приоритеты государственной кадровой политики, однако, технологии и механизмы ее реализации в деятельности УИС определены не в полной мере. Не определены роль и место организационно-штатной работы в функционировании органов и учреждений УИС. Эта работа продолжает рассматриваться не в качестве одной из основных функций, 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 управления.

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

1. Повышение качества управленческой деятельности и организации государственной службы является одной из главных целей проводимой в стране административной реформы. В УИС реализации этой цели служит организационно-штатная работа, которая до настоящего времени в практике управления и его правовом обеспечении отождествляется с организационно-штатными мероприятиями, что, несомненно, влияет на сложившееся отношение к этой деятельности как к сугубо вспомогательной и обуславливает ее недостаточную теоретическую проработанность, несовершенство понятийного аппарата.

В результате исследования определены понятие, сущность, цели и составляющие элементы организационно-штатной работы, ее место в деятельности в деятельности кадровых служб УИС в реализации государственной кадровой политики.

Для успешного решения задач, стоящих перед ФСИН России, необходимо поднять роль организационно-штатной деятельности, обеспечить соблюдению государственной штатной дисциплины в подразделениях УИС. Необходимость этого подтверждается нашими опросами. Так, по мнению работников УИС, в подразделениях, где они проходят службу, только 34 % сотрудников всегда выполняют работу в соответствии с наименованием должности, предусмотренной в штатном расписании. По мнению руководителей, количество таких сотрудников во вверенных им подразделениях еще меньше - 31 %. Имеющееся (получаемое) образование соответствует требованиям, предъявляемым к замещаемой должности у 47 % работников. Кроме того, работники УИС считают, что при их перемещении на другие должности образование, квалификация, опыт работы учитывается всегда в 18,5 % случаев.

2. В современных условиях оптимизация структуры, численности и кадрового состава государственных органов является важнейшим направлением государственной кадровой политики. Важные и многоплановые задачи и функции, возложенные на ФСИН России, обусловили сложную организационную структуру ее органов и учреждений. От того, насколько оптимально и с учетом перспектив развития сформирована организационная структура управления органами и учреждениями УИС, настолько эффективно функционирует вся система. Однако проблему обобщения и использования организационных структур управления в деятельности УИС рассматривает лишь небольшой ряд авторов, в силу чего применяемые в настоящее время в УИС организационные структуры не в полной мере отражают всю совокупность поставленных перед ней задач и сложность ее функционально-структурного построения. Для обеспечения эффективности и управляемости как системы в целом, так и отдельных ее подразделений необходимо использовать в деятельности УИС обоснованные диссертантом типы организационных структур, соответствующие ее целям и функциям.

3. Обеспечению жизнеспособности УИС, эффективному функционированию, как в обычных, запланированных условиях, так и в сложных, экстремальных ситуациях, будет способствовать оптимально разработанная структура управления, создание которой возможно только в результате комплексного подхода.

Технология управления, реализуемого в УИС в сфере организационно-штатной деятельности, разработана недостаточно. В настоящее время существует разрыв между отечественными и зарубежными теоретическими и методологическими разработками и рекомендациями в области организационного проектирования системы управления персоналом и практическим осуществлением организационно-штатной деятельности в УИС, связанный с тем, что у руководителей подразделений УИС нет достаточных знаний в этой области.

Например, только 20 % руководителей хорошо известен принцип исключения дублирующих функций в организационных структурах управления, указанный в инструкции по организационно-штатной работе в УИС и других нормативных актах, 19 % - принцип обеспечения относительной равномерности нагрузок по каждому структурному подразделению, широко описанный в литературе по управлению УИС (см. приложение 8). Руководители подразделений УИС не имеют должного представления о методах, которые лежат в основе разработки оптимальных и эффективных структур управления персоналом, а соответственно штатного расписания конкретного подразделения. Например, метод сравнений хорошо известен только 31 % респондентов. Остальные методы известны еще меньшему числу руководителей (см. приложение 8).

В результате исследования раскрыто содержание технологии организационно-штатной деятельности в УИС: сформулированы основные принципы, определены и классифицированы методы, использование которых в практической деятельности обеспечит создание эффективной системы управления органами и учреждениями УИС, рациональное использование выделяемых для выполнения у возложенных на них задач и функций кадровых и финансовых ресурсов.

4. Детальный анализ нормативно-правового обеспечения организационно-штатной работы в УИС позволил определить и обосновать перечень ее субъектов, а так же их компетенцию и основные направления деятельности, которые в условиях проводимой в стране административной реформы, образования ФСИН России изменились, что не нашло своего полного отражения в нормативных правовых актах федерального и ведомственного уровня.

В настоящее время полномочия ФСИН России значительно расширились. В ее компетенции разработка штатного расписания центрального аппарата, структур и штатных расписаний непосредственно подчиненных органов и учреждений УИС. Таким образом, в современных условиях ФСИН России непосредственно разрабатывает и осуществляет организационно-штатную политику, что создает предпосылки для скорейшего совершенствования нормативно-правовой и научно-методической базы осуществления организационно-штатной работы.

5. Сокращение штата и численности органов и учреждений УИС является одним из важных и в то же время сложных направлений организационно-штатной деятельности, в реализации которого требуется комплексный подход. Проблемы, возникающие при сокращении штата или численности работников УИС, напрямую связаны с вопросами создания структур и штатных расписаний подразделений и комплектования вакантных должностей, недостаточным анализом складывающейся ситуации. Неполная реализация правовых и социальных гарантий увольняемых в связи с организационно-штатными мероприятиями работников являются причиной подачи ими судебных исков.

Процесс сокращения штата и численности органов и учреждений УИС должен быть прогнозируемым и планируемым, при его осуществлении должна действовать определенная трудовым законодательством и ведомственными нормативными актами схема, соблюдаться обязательные требования, а также использоваться ряд правил, оправдавших себя на практике. Применение предложенных рекомендаций обеспечит успешное проведение организационно-штатных мероприятий, сохранит управляемость системой и У позволит избежать судебных издержек. Актуальность выводов подтверждается исследованием, так, по мнению работников УИС, при сокращении штата их квалификация и производительность труда учитывается всегда в 30 % случаев, а руководители подразделений учитывают эти факторы всегда в 51 % случаев. Помощь в трудоустройстве оказывается 13 % (по мнению работников) и 30 % (по мнению руководителей подразделений) работников УИС, уволенным в связи с сокращением штатов (см. приложение 2 и 3).

6. Правовое регулирование рассматривается как одно из необходимых условий обеспечения организационно-штатной работы в УИС. Система правового обеспечения указанной деятельности является достаточно разнообразной и многоуровневой и включает в себя федеральные законы, федеральные подзаконные и ведомственные нормативные правовые акты.

Исследование нормативно-правового обеспечения организационно-штатной деятельности УИС позволяет определить подробный перечень регулирующих ее нормативных правовых актов и их иерархию, а также сделать вывод, что в настоящее время регламентировано большинство направлений указанной деятельности, от создания органов и учреждений УИС до введения и тарификации должностей рабочих и служащих.

Однако проведенный анализ нормативно-правовой базы осуществления организационно-штатной работы в УИС позволяет сделать вывод о том, что ее совершенствование и приведение в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами, устранение пробелов в правовом регулировании является на современном этапе первоочередной задачей.

Кроме того, материалы нашего исследования, свидетельствуют о том, что при внесении предложений по изменению структуры и штатного расписания руководителями подразделений УИС используются лишь некоторые из нормативных правовых актов. Так, при внесении предложений по изменению структуры и штатного расписания вверенного подразделения 58 % руководителей используют положение о подразделении, другими нормативными документами пользуется менее половины руководителей, а ничем не пользуются - 9 % (см. приложение 11). Недостаточное знание нормативно-правовой базы организационно-штатной работы руководителями подразделений может привести к внесению некомпетентных предложений, которые не всегда в силу объективных причин могут быть исправлены сотрудниками организационно-штатных подразделений.

7. Совершенствование организационно-штатной работы в УИС должно носить комплексный характер, поскольку ее эффективность зависит от качества как правовых, так и организационных основ. Среди конкретных направлений совершенствования указанной деятельности, которые исследованы и обоснованы в диссертации, можно отметить следующие.

Совершенствование нормативно-правовой базы осуществления организационно-штатной работы.

Дополнить статью 6 «Учреждения, исполняющие наказания» закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» абзацем следующего содержания:

Структура и штаты учреждений, исполняющих наказания, а также положения об указанных учреждениях утверждаются территориальными органами уголовно-исполнительной системы в соответствии с нормативами, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации, типовыми структурами, штатами и положениями, утверждаемыми федеральным органом уголовно-исполнительной системы. Перечни должностей, замещаемых лицами, имеющими специальные звания сотрудников уголовно-исполнительной системы, утверждаются министром юстиции Российской Федерации». Изложить п. 4 Положения о ФСИН России в следующей редакции: «ФСИН России в своей деятельности руководствуется Конституцией

Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, актами Минюста России, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением». у

Внести предлагаемые изменения (см. приложение 15) в инструкцию по организационно-штатной работе в УИС:

- изменить компетенцию и обязанности субъектов организационно-штатной работы; порядок создания, реорганизации и ликвидации подразделений УИС;

- дополнить инструкцию основными принципами, на которых основывается организационно-штатная работа (законность, объективность, научность) и основными требованиями, предъявляемыми к структурам органов и учреждений УИС (обеспечение эффективного выполнения поставленных задач, рациональность, экономичность);

- ввести определения понятий «организационно-штатная работа», «должность», «фактическая численность», изменить определения понятий «организационно-штатные мероприятия», «государственная штатная дисциплина», «структура», «списочная численность», «штатное расписание», «некомплект»;

- дополнить список фактов, являющихся нарушением государственной штатной дисциплины, и перечень критериев при проверке ее соблюдения в подразделениях УИС.

Утвердить предлагаемые методические рекомендации по разработке штатных расписаний образовательных учреждений ФСИН России (см. приложение 17).

Внести предлагаемые изменения в соответствующие формы статистического учета и отчетности о штатной численности подразделений УИС.

Утвердить предлагаемые квалификационные требования к должностям сотрудников профессорско-преподавательского и научного состава образовательных учреждений и научно-исследовательских учреждений ФСИН России (см. приложение 18).

Для дальнейшего совершенствования правовой базы организационно-штатной деятельности представляется необходимым:

- в целях оптимизации вопросов подготовки структур и штатных расписаний подразделений УИС, комплектования должностей квалифицированными специалистами, прохождения службы сотрудниками и увольнения их, в том числе по сокращению штатов, разработать и утвердить квалификационные требования к должностям сотрудников органов и учреждений УИС;

- в целях упорядочения вопросов содержания в штатах подразделений УИС должностей рабочих и служащих и оплаты их труда внести в Федеральную службу по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития предложения по согласованию разрядов оплаты труда ETC и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по указанным должностям;

- в целях систематизации основного массива нормативного материала, регламентирующего управленческую деятельность УИС, издать сборник нормативно-правовых актов и методических рекомендаций по осуществлению организационно-штатной работы в органах и учреждениях УИС.

Привести организационно-штатные процессы в УИС в соответствие с основными положениями теории социального и государственного управления, для чего необходимо:

- внедрение в деятельность руководящего состава органов и учреждений УИС, организационно-штатных подразделений научно-обоснованных методов работы на основе изучения и использования достижений науки;

- изучение и обобщение положительного опыта организационно-штатной работы в системе федеральных органов государственной власти Российской Федерации, а так же международного опыта управления деятельностью пенитенциарных учреждений и преломление его для целей УИС.

Совершенствование профессиональной подготовки сотрудников организационно-штатных подразделений и руководящего состава органов и уч-реэ/сдений УИС.

Проблемы в организации управления подразделениями УИС возникают в силу того, что в настоящее время в системе ФСИН России не осуществляется подготовка специалистов в области организационного проектирования системы управления персоналом. Поэтому первым шагом на пути создания эффективных структур управления органов и учреждений УИС должна стать профессиональная подготовка сотрудников организационно-штатных подразделений и руководящего состава, в чьи обязанности входит принятие соответствующих решений. В этой связи необходимо:

При отборе сотрудников для назначения на должности, связанные с обеспечением организационно-штатной деятельности, руководствоваться разработанной нами моделью специалиста в области организационного проектирования системы управления персоналом органов и учреждений УИС. Для этого необходимо утвердить предлагаемые квалификационные требования помощника начальника территориального органа УИС по организационно-штатной работе (см. приложение 16).

Для приобретения сотрудниками УИС правовых знаний в области организационно-штатной работы начальникам подразделений УИС необходимо обеспечить выполнение программы учебно-тематического плана занятий по служебной подготовке с сотрудниками УИС по темам, определенным ФСИН России.

Развивать повышение профессионального уровня сотрудников организационно-штатных подразделений и руководящего состава органов и учреждений УИС, которое можно реализовать на базе образовательных учреждений ФСИН России в виде: переподготовки, повышения квалификации (см. приложение 19), обучения на курсах подготовки резерва руководящих кадров, путем получения дополнительного профессионального образования по специальности 061000 «Государственное и муниципальное управление», а также сформировать у будущих сотрудников УИС - курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России - знаний в области организационно-штатной работы, что может явиться перспективным направлением для создания профессионального ядра сотрудников, осуществляющих деятельность в названной сфере. Для этого необходимо ввести в образовательных учреждениях ФСИН России учебный курс «Организационно-штатная деятельность в УИС», программа которого должна быть ориентирована на получение теоретических знаний в области управления персоналом, современных методов организации работы с кадрами, глубокое изучение проблемных вопросов организационно-штатной работы в УИС, выработку организационно-управленческих умений и навыков.

Комплексная реализация всех указанных направлений совершенствования организационно-штатной работы обеспечит создание эффективной системы управления персоналом органов и учреждений УИС и, в конечном счете, будет способствовать полному и неукоснительному выполнению всех возложенных государством на ФСИН России задач и функций.

Сложность и многоплановость затронутой диссертантом проблемы требует дальнейших исследований. В числе таких проблем можно назвать: создание системы научно-обоснованных квалификационных требований к должностям сотрудников органов и учреждений УИС; разработка системы современных методик разработки структур и штатных расписаний органов и учреждений УИС, выработка наиболее оптимальных соотношений должностей, их категорий и штатной численности подразделений УИС в зависимости от объема решаемых служебных задач.

Результаты диссертационного исследования позволяют сделать вывод о том, что разработанные положения могут быть реализованы в научной, практической и образовательной сферах деятельности.

Сформулированные в настоящей работе выводы и практические предложения направлены на совершенствование организационно-штатной работы в УИС. Они способствуют повышению эффективности деятельности ФСИН России и предназначены в первую очередь для сотрудников кадровых и организационно-штатных подразделений, руководителей органов и учреждений УИС. Материалы диссертации могут представлять интерес для специалистов, занимающихся проблемами кадрового обеспечения организаций и учреждений государственной службы.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Долинин, Александр Юрьевич, 2006 год

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

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

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Официальное издание. М.: Юрид. лит., 1995. - 240 с.

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

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

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

7. О безопасности: Закон РФ от 5 марта 1992 г. № 2446-1 //Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1993, № 15, ст.769.

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

9. РФ, 2001, № 1 (часть I), ст. 2, 2004, № 35, ст. 3607.

10. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 // Соб. зак. РФ, 2004, №11, ст. 945, №21, ст. 2023.

11. Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 20 мая 2004 г. № 649 // Соб. зак. РФ, 2004, № 21, ст. 2023; № 31, ст. 3234; № 38, ст. 3775; № 42, ст. 4107; № 47, ст. 4635; № 49, ст. 4889; 2005, № 30, ст. 3136.

12. 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.

13. 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.

14. О дополнительных гарантиях обеспечения охраны прав, свобод и законных интересов лиц подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: Указ Президента РФ от 12 июля 2005 г. № 796.

15. О государственных должностях Российской Федерации: Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 // Соб. зак. РФ, 1995, № 3, ст.173; 1996, №52, ст. 5912.

16. Положение об Управлении Президента Российской Федерации по кадровым вопросам и государственным наградам: Указ Президента РФ от 25 июня 2004 г. № 799.

17. О Типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства РФ от 28 июля 2005 г. № 452.

18. О структуре центрального аппарата федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1995 г. № 1094.

19. Об утверждении перечня видов предприятий, учреждений и организаций, входящих в уголовно-исполнительную систему: Постановление Правительства РФ от 1 февраля 2000 г. № 89 // Соб. зак. РФ, 2000, № 6, ст. 769.

20. Об установлении предельной численности должностей федеральной государственной гражданской службы в уголовно-исполнительной системе: Постановление Правительства РФ от 5 января 2005 г. № 4.

21. Федеральная целевая программа «Реформирование уголовно-исполнительной системы на 2002-2006 годы»: Постановление Правительства РФ от 29 августа 2001 г. № 636 // Соб. зак. РФ, 2001, № 38.

22. Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. № 264.

23. О создании, реорганизации и ликвидации федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2004 г. № 71.

24. О первичных учетных документах: Постановление Правительства РФ от 8 июля 1997 г. № 835.

25. Распоряжение Правительства РФ от 5 октября 2004 г. № 1272-р.

26. Распоряжение Правительства РФ от 11 августа 2005 г. № 1192-р.

27. 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.

28. Об организационно-штатных вопросах по учебным центрам и учебным пунктам при территориальных органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 29 августа 2000 г. № 258.

29. Об организационно-штатных вопросах по образовательным учреждениям уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 30 июня 1999 г. № 754-к.

30. Об организационно-штатных вопросах по образовательным учреждениям уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 19 марта 2001 г. № 407-к.

31. Об установлении окладов сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 22.08.2002 г. № 229.у

32. 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.

33. О переводе сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации в Федеральную службу исполнения наказаний: Приказ Минюста России от 17 января 2005 г. № 1.

34. Об упорядочении условий оплаты труда работников отдельных органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 8 января 2003 г. № 2.

35. О создании Санкт-Петербургского института повышения квалификации работников уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации (Санкт-Петербург, г. Пушкин): Приказ Минюста России от 30 января 2001 г. № 27.

36. Об утверждении форм статистической отчетности о составе кадров уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 06 декабря 2000 г. № 382.

37. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации»: Приказ Минюста России от 29 октября 2004 г. № 173.

38. О признании утратившими силу приказов Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 28 октября 2005 г. № 200.

39. Об утверждении Инструкции по организационно-штатной работе в уголовно-исполнительной системе Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ ГУИН Минюста России от 19 декабря 2001 г. № 248.

40. Об утверждении типовых структур и штатов подразделений уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ ГУИН Минюста России от 30 марта 2000 г. № 41.

41. Об организационных вопросах по территориальным органам Федеральной службы исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 18 января 2005 г. № 2.

42. Об оптимизации штатной численности аппаратов территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 31 марта 2005 г. № 217.

43. Об организации служебной и физической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы в 2005 учебном году: Приказ ФСИН России от 7 февраля 2005 г. № 8.

44. Об утверждении Положения об Управлении Федеральной службы исполнения наказаний по Владимирской области: Приказ ФСИН России от 9 марта 2005 г. № 48.У

45. О срочных мерах по приведению статуса отдельных организаций при ГУИН Минюста России в соответствие с действующим законодательством: Приказ ФСИН России от 30 марта 2005 г. № 213.

46. Об утверждении штатных расписаний федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования Федеральной службы исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 28 октября 2005 г. № 840.

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

48. Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих: Постановление Минтруда РФ от 6 июня 1996 г. № 32.

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

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

51. Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: Постановление Минтруда РФ от 9 февраля 2004 г. № 9.

52. Об утверждении Инструкции по организационно-штатной работе в федеральных судах общей юрисдикции и системе Судебного департамента: Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 31 марта 2004 г. № 38.

53. Об утверждении Положения об организационно-штатной работе в таможенных органах Российской Федерации и в организациях ГТК России: Приказ ГТК РФ от 3 февраля 2003 г. № 88.

54. Об утверждении Инструкции по организационно-штатной работе в органах внутренних дел: Приказ МВД СССР от 15 октября 1986 г.У

55. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94: Постановление Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367.

56. Общероссийский классификатор управленческой документации ОК 011-93 (ОКУД): Постановление Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. № 299.

57. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 6.30-2003 Унифицированные системы документации «Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»: Постановление Госстандарта РФ от 3 марта 2003 г. № 65-ст.

58. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1.

59. Нормативы предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти: Постановление Минтруда РФ от 5 июня 2002 г. № 39 // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 10.

60. О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных требований по должностям работников бюджетной сферы Министерстванауки, высшей школы и технической политики Российской Федерации: Постановление Минтруда РФ от 12 ноября 1992 г. № 34.

61. О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации: Постановление Минтруда РФ от 1 февраля 1995 г. № 8.у

62. О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения Российской Федерации: Постановление Минтруда РФ от 27 августа 1997 г. № 43.

63. О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников подразделений органов внутренних дел Российской Федерации: Постановление Минтруда РФ от 24 февраля 1993 г. № 39.

64. О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России: Постановление Минтруда РФ от 12 мая 1992 г. № 15а.

65. О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы: Постановление Комитета по высшей школе Миннауки РФ от 14 ноября 1992 г. № 108.

66. Государственный образовательного стандарт высшего профессионального образования. Издание официальное. М.: Логос, 1995. - 384.

67. Перечень типовых управленческих документов, образующихся в деятельностиорганизаций, с указанием сроков хранения (утв. Росархивом 6 октября 2000 г.).

68. Концепция научного обеспечения реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации на 2004-2006 годы М., 2003.

69. Концепция совершенствования работы с кадрами в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации от 22 апреля 2002 г. М., 2002.

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

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

72. Кииги, монографии, сборники,статьи

73. Авсевьев А. Правоохранительная служба в УИС: проблемы и перспективы // Ведомости уголовно-исполнительной системы 2005. - № 3. - С. 2-5.

74. 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.

75. Аксенов A.A. Проблемы формирования теории управления органами, исполняющими наказания // Проблемы совершенствования управленческой деятельности ИТУ Рязань, 1974.

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

77. Аксенов A.A. Управление органами, исполняющими наказания: Учеб. пособие. Рязань, 1989.

78. Анисгшков В.М. Управление органами, исполняющими наказания: актуальные вопросы теории и практики. М., 1989. - 100 с.

79. Анисгшков В.М. Реформа системы управления органами, исполняющими наказания в виде лишения свободы (теоретические основы и механизм реализации). М.: Академия МВД РФ, 1995. - 175 с.у

80. AmiciiMoe В.M., Дудников C.B., Забродин Ю.М. и др. Управление персоналом государственной службы: Терминологический словарь / Под общ. ред. В.М. Анисимова. М.: РАГС, 1999. - 142 с.

81. Анисгшов В.М., Дудников C.B., Ковалевский В.Ф. и др. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / Под общ. ред. В.М. Анисимова. М.: ИНФА-М, 1999. - 328 с.

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

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

84. Ансофф Н. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1998

85. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2004. - 832 с.

86. Артамонов В.П. Управление органами, исполняющими наказания: Учеб. пособие. М.:, 1985.

87. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. 2-е изд., доп. М.: Омега-JI, 2004. - 584 с.

88. Барановский H.H., Демин В.М., Фокин A.C. Закрепление выпускников ведомственных образовательных учреждений на службе в ФСИН России: Методические рекомендации. М.: НИИ ФСИН России, 2005. - 36 с.

89. Богданов A.A. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн./ Редкол. Л.И. Абалкин (отв. ред.) и др. / Отд-ние экономики АН СССР. Ин-т экономики АН СССР. М.: Экономика, 1989. - 655 с.

90. Бусыгин A.B. Эффективный менеджмент: Учебник. М.: Изд-во «Финпресс», 2000.- 1056 с.

91. Васильева Е. Можно ли уволить будущую маму? // Кадровое дело 2005. - № 8.

92. Васильева О. Какие преимущества при сокращении штата имеют матери-одиночки? // Кадровое дело 2004. - № 11.

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

94. Веснин В.Р. Менеджмент: Учебник М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2004.-504 с.

95. Выханскнй О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. 3-е изд. - М.: Гар-дарика, 2002. - 528 с.

96. Вицин С.Е. Системный подход и преступность. М.: Академия МВД СССР, 1980.- 140 с.

97. Волгин А.П., Матирко В.И., Модин A.A. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ). М.: Дело, 1992. - 178 с.

98. Волкова К.А. и др. Предприятие: стратегия, структура, положения об отделах и службах, должностные инструкции. М.: ОАО Издательство «Экономика» - НОРМА, 1997.

99. Волкова К.А., Казакова Ф.К. Предприятие: Положение об отделах и службах, должностные инструкции. М.: Экономика, 2000.

100. Гальченко П. Зачем нужна должностная инструкция? // Кадровое дело2004. № 9.

101. Гвиишани ДМ. Организация и управление. М.: Изд-во «Наука», 1972. 536 с.

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

103. Герасимов А.П. Закономерности управления правоохранительной деятельностью ОВД. М., 1988.у

104. Герчикова КН. Менеджмент. Учебник. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1995.

105. Глазунова H.H. Система государственного управления: Учеб. для вузов. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 551 с.

106. 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.

107. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации. М.: РАГС, 1996. - 253 с.

108. Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. М.: РАГС, 2002.-232 с.

109. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций. Ростов н/Д.: Феникс, 1998. 640 с.

110. Граждан В Д. Теория управления: Учебное пособие. М.: Гардарика, 2004.-416 с.

111. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело ЛТД, 1993. - 208 с.

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

113. Гусева Т.А., Чапкевич U.E. Новая система и структура органов исполнительной власти: Учебное пособие Орел: ТГУ, 2005.

114. Гуиин В.Н. и др. Управление инновациями. Модуль 7. М.: Инфа-М, 1999.

115. Данилов В.И. и др. Управление персоналом в системе государственной службы.-СПб., 1997.

116. Демин В.М. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб УИС Минюста России, состоящих в резерве на выдвижение: Учебно-методическое пособие / Под ред. О.Г. Ковалева. М.: НИИ УИС Минюста России, 2004. - 40 с.

117. Должностная инструкция начальника отдела кадров // Кадровое дело -2005.-№3.

118. Дырда С.Г. Организация работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Учебное пособие. Минск: Академия милиции РБ, 1993. - 63 с.

119. Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. М.: Экономика, 1984.

120. Егоров В. Унификация на грани фикции // Новая бухгалтерия 2004. - № 8.

121. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н.Новгород, 2003. - 520 с.

122. Жуков Е.Ф., Капаева Т.Н., Литвиненко Л.Т. и др. Международные экономические отношения: Учебник для вузов / Под ред. проф. Е.Ф. Жукова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999.

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

124. Зуйков Г.Г., Аксенов A.A. Штабы органов внутренних дел: Учеб. пособие. -М., 1974.

125. Иванова С. Формируем профиль должности // Кадровое дело 2004. - № 9.

126. Иванцевич Дэ/с. М., Лобанов A.A. Человеческие ресурсы управления, Основы управления персоналом. М.: Дело, 1993 - 304 с.

127. Казак Б.Б. Уголовно-исполнительная система в механизме обеспечения внутренней безопасности общества: Монография. Рязань: «Наше время». 2000.-333 с.

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

129. Калинин Ю.И. Становление завершено. Реформирование продолжается // Преступление и наказание. -2001. -№ З.-С. 14У

130. Калинин Ю.И. Приоритетные задачи органов и учреждений уголовно-исполнительной системы // Преступление и наказание. 2004. - № 2.

131. Карпова Т.П. Управленческий учет: Учебник для вузов. М.: Аудит: ЮНИТИ, 1998.

132. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. М.: Изд-во «Экзамен», 2003. - 447 с.

133. Книга работника кадровой службы: Учебно-справочное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского, В.М. Анисимова. -М.: Экономика, 1998.-494 с.

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

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

136. Колодкин Л.М., Фатула A.B. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. М.: 1990. - 95 с.

137. Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел. Учеб. пособие. М.: Академия МВД СССР, 1979. - 432 с.

138. Колодкин Л.М. Успех служебной деятельности руководителя органа внутренних дел (психология и технология достижения).- М.: Академия МВД РФ, 1992.-41 с.

139. Комисарова Т.А. Управление человеческими ресурсами. М.: Дело, 2002. - 312 с.

140. Котелевская И.В. Закон и подзаконный акт // Журнал российского права -2000.-№2.

141. Красникова B.C. Разработка управленческих решений. СПб.: Изд. СЗАГС, 1998.

142. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебное пособие для вузов. -М.: ЮНИТИ, 1999.

143. Краткий словарь иностранных слов. / Сост. С.М. Локшина. 6-е изд., стереотип. - М.: Рус. яз., 1979. - 352 с.

144. Крылов Б.С., Меркулов Г.С. Полиция и органы исполнения наказания в буржуазных странах. М., 1989.

145. Кудрина Е. Какие статьи Трудового кодекса «любят» нарушать работодатели // Консультант 2005 - № 17.

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

147. Лебедева Н. Как на самом деле нужно контролировать сотрудников // Кадровое дело 2005. - № 5.

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

149. Литвак Б.Г. Управленческие решения. М.: Тандем: ЭКМОС, 1998.

150. Максимцев М.М., Игнатьева A.B., Комаров М.А. и др. Менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. Максимцева М.М., Игнатьевой A.B. М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1998. - 343 с.

151. Матирко В.И. Проблемы кадровой политики в государственном аппарате. М.: Дело, 1996. - 288 с.

152. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И Комарова и А.И. Войтенко. М.: ВЛАДОС, 2001. - 288 с.

153. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М.: Дело, 1992.-702 с.

154. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Пер. с англ. Под ред. И.И. Елисеевой. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. - 160 с.

155. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. -М.: ИНФРА-М, 2002. - 480 с.

156. Митрофанова В. Как составить инструкцию к должности // Кадровое дело-2004.-№9.

157. Митрофанова В. Как оформить должностную инструкцию // Кадровое дело 2004. - № 9.

158. Митрофанова В. Как отражать совместителей в штатном расписании // Кадровое дело 2005. - № 5.

159. Мордовии С.К. Управления персоналом: современная российская практика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2005. - 304 е.: ил. - (Серия «Практика менеджмента»).

160. Мурнина И. Кадровые документы: необходимо и достаточно // Кадровое дело-2003.-№3.

161. Наглядное пособие по сокращению штата // Кадровое дело 2005. - № 9

162. Научная организация управления органами внутренних дел / Под ред. Г.Г. Зуйкова. М.: Академия МВД СССР, 1984.

163. Общая теория права и государства: Учеб. / Под ред. В.В. Лазарева. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юристъ, 2003. - 520 с.

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

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

166. Огородников В.И., Долинин А.Ю. Организационно-штатная деятельность сотрудников кадровых служб в органах и учреждениях УИС: Монография. Рязань: ПКЦ «Таваксай», 2005. - 175 с.

167. 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.

168. Основы управления в органах внутренних дел. Учебник. / Под ред. А.П. Коренева. М.: Московский университет МВД России, издательство «Щит-М», 2003.-396 с.

169. Основы управления персоналом: Учебник для вузов / Б.М. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков. Под ред. Б.М. Генкина. М.: Высш. шк., 1996. - 383 с.

170. Персонал: Словарь-справочник / Авторы-сост. Ю.Г. Одегов, Н.К. Маусов, М.Н. Кулапов, Ю.П. Мительман, В.А. Ненадышкин, В.Г. Кещян. -М.: Изд-во Российской экономической академии, 1994. -315 с.

171. Петров С.М. Стратегия и пути реформирования уголовно-исполнительной системы: Учебное пособие. Саратов: ООН МВД России, 1998. - 116 с.

172. Пищулин Н.П., Ковалевский В.Ф., Анисгшов В.М. Кадры-Персонал: Словарь-тезаурус. М., 1994. - 274 с.

173. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник М.: Аспект Пресс, 2002. - 279 с.

174. Работа с кадрами в уголовно-исполнительной системе: информационно-аналитический сборник. Тверь: ФГУ Научно-исследовательский институт информационных и производственных технологий ФСИН России, 2005. - 62 с.

175. Российский Б.В. Система и структура федеральных органов исполнительной власти // Закон. 2004. № 7.

176. Ю.Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник. М.: Инфра-М, 2001. - 304 с.1 \ \.Румянцева З.П., Соломатин М.А., Акбердин Р.З. и др. Менеджмент организации. Учебное пособие. М.: ИНФА-М, 1995. - 432 с.

177. Савюк JI.K. Правоохранительные и судебные органы: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юристъ, 2004. - 464 с.

178. ХЪ.Сагшон Г. и др. Менеджмент в организациях / Сокр. пер. с англ. с 15-го изд. / Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В.: Общ. ред. и вступ. сл. A.M. Емельянова и В.В. Петрова. -М.: Экономика, 1995.

179. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д.: ФЕНИКС, 1997.-480 с.

180. M .Семенова И.И. История менеджмента: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1997.

181. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов. -М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. 375 с.

182. Ситникова Е. Штатное расписание: составляем грамотно // Кадровое дело -2003. -№8.

183. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. A.M. Прохоров. М.: Советская энциклопедия, 1985. - 1600 с.

184. Современный менеджмент: принципы и правила. / Под ред. В.И. Данилова-Данильяна. Н. Новгород: НКУП, 1992.

185. Социальный менеджмент: Учеб. / под ред. Д.В. Валового. -М.: 1999.

186. Справочник менеджера / Под ред. Э.А. Уткина. М: Тандем: ЭКМОС, 1998.-448 с.

187. Справочник работника кадровой службы / Составитель A.B. Верховцев. М.: Инфра-М, 2002. - 762 с.

188. Столяренко Л Д. Психология делового общения и управления. Серия «Учебники XXI века». Ростов н/Д: «Феникс», 2001.-512 с.

189. Теория управления в сфере правоохранительной деятельности: Учеб. / Под ред. В.Д. Малкова. М., 1990.

190. Труханович JI.B., Щур Д.Л. Кадры предприятия. 60 образцов положенийоб отделах и службах: Практическое пособие. 2-е изд., испр. и доп. М: Дело и Сервис, 2002. - 416 с.

191. Туманов Г.А. Децентрализация и демократия // Народный депутат 1990. -№14.-С. 3-6.

192. Туманов Г.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел. М.: МВШ МВД СССР, 1974.

193. Туманов Г.А. К вопросу о разработке теории управления органами, исполняющими наказания // Проблемы исполнения наказаний и перевоспитания осужденных М., 1984.

194. Туманов Г.А. Наука управления и теория управления органами, исполняющими наказания; их комплексный характер // Управление органами, исполняющими наказания М., 1983.

195. Турчинов A.M. Кадровая политика в демократическом обществе: на какой теоретической основе она должна строиться? // Государственная служба. 1997, №6.-с 49-53.

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

197. Уголовно-исполнительное право. Общая часть: Учебник / Под общ. ред. Ю.И. Калинина. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2001.-584 с.

198. Управление органами, исполняющими наказания: Учеб. / Под ред. А.И. Зубкова, Г.А. Туманова. М., 1983.

199. Управление организации ей: Учебник. / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, H.A. Саломатина. М.: ИНФА-М, 1998.

200. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А .Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра - М., 2002. - 638 е.: Серия «Высшее образование».

201. Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект: Учеб.пособие / Под ред. А .Я. Кибанова.1. М.: Инфра-М, 2003. 431 с.

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

203. Уткин Э.А. История менеджмента. М.: Тандем: ЭКМОС, 1997.

204. Уткин Э.А. Управление компанией. М: Тандем: ЭКМОС, 1997. - 304 с.

205. Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. М: АКАЛИС, 1996. - 207 с.

206. Фагюль А. Общее и промышленное управление. М., 1924.

207. Фатхутдинов P.A. Система менеджмента: Учебно-практическое пособие. 2-е изд. -М.: Интел-Синтез, 1997.

208. Федорова Т. Расставание по штатному расписанию // Кадровое дело -2003.-№ 10.

209. Философский словарь. М., 1975.

210. Фомичев А.Н. Административный менеджмент: Учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2003. - 228 с.

211. Фомичев А.Н. Современная концепция административного менеджмента // Актуальные проблемы экономики и управления: Тезисы докладов IV Межвузовской конференции аспирантов и студентов. Калуга: ИД «Эйдос», 2001.

212. Характеристика личности руководителя органа, учреждения уголовно-исполнительной системы (социально-психологический портрет): Учебно-методическое пособие / Под общ. ред. О.Г. Ковалева. М.: НИИ ФСИН России, 2005. - 56 с.

213. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: Учебник. М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2004. - 160 с.

214. Чайка Ю. Министерство юстиции в системе российской государственности // Российская юстиция 2002. - № 9.

215. Чем сложнее работа, тем выше разряд: Интервью с H.A. Софинским, заместителем генерального директора по научной работе начальником управления нормативов по труду НИИ труда и социального страхования Минтруда России // Кадровое дело - 2003. - № 10.

216. Четвериков B.C., Четвериков B.B. Основы управления в органах внутренних дел: Учебное пособие. М.: Новый юрист, 1997. - 128 с.

217. Шепетев В.И. История государственного управления в России: Учеб. для студ. высш. учеб. завед. М.: ВЛАДОС, 2003. - 512 с.

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

219. ХвХ.Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма -Инфра-М, 2000. - 560 с.

220. Штатное расписание: составляем, утверждаем, изменяем // Кадровое дело-2005.-№5.

221. Авторефераты и диссертации

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

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

224. Гончаров С.И. Организационно-правовые аспекты кадрового обеспечения высших учебных заведений МВД России: Дис. канд. юрид. наук. М., 2003. - 239 с.

225. Кикоть В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: Дис. д-ра. юрид. наук. М., 2002. - 428 с.

226. 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.

227. Пермяков А.Г. Организационно-правовое обеспечение деятельности образовательных учреждений МВД России по реализации кадровой политики: Дис. канд. юрид. наук. М., 2003. - 193 с.

228. МЪ.Пертли В.А. Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М., 2005.-27 с.

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

230. Щедрин Ю.В. Организационно-правовые основы управленческой деятельности начальника территориального органа управления уголовно-исполнительной системы: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2004. - 24 с.

231. Рис. 1. Линейная организационная структура1. Исполнители

232. Рис. 2. Функциональная организационная структура1. Исполнители

233. Рис. 3. Линейно-функциональная организационная структура

234. Рис. 4. Линейно-штабная организационная структура

235. Рис. 5. Линейно-штабная функциональная организационная структура

236. Рис. 6. Дивизиональная организационная структура высшего образовательного учреждения УИС1. Руководство1. Факультет 1

237. Учебно-строевые подразделенияр1. Методический аппарат

238. Функциональные подразделения1. Факультет 2

239. Учебно-строевые подразделения1. Кафедры1. Методический аппарат

240. Рис. 7. Матричная организационная структура

241. Количество респондентов: 312 работников УИС

242. Методика опроса: анонимная открытая анкета

243. Задачи опроса: 1. Оценить уровень знаний работникаминормативных и иных документов, регулирующих организационно-штатнуюдеятельность органов и учреждений УИС.

244. Проанализировать состояние и проблемы штатной расстановки в подразделениях ФСИН России, участие в этом процессе работников.

245. Проанализировать некоторые вопросы организации сокращения численности и штата работников УИС и мнение работников о проблемах, при этом возникающих.

246. Вопрос варианты ответа кол-во %старший (средний) начсостав 230 74

247. Ваш служебный статус младший начсостав 65 21гражданский работник 17 52. Пол мужской 222 71женский 90 29до 1 года 3 1от 1 года до 3 лет 26 8,3от 3 до 5 лет 44 14

248. Стаж службы (работы) в УИС от 5 до 10 лет 146 47от 10 до 15 лет 82 26,3от 15 до 20 лет 7 2,2от 20 до 25 лет 2 0,6свыше 25 лет 2 0,6

249. Вопрос варианты ответа кол-во %

250. В каком подразделении УИС Вы сейчас работаете? ФСИН России 3 1

251. Территориальный орган 71 231. ИК (ВК) 169 54,11. СИЗО 45 14,4

252. Образовательное учреждение 14 4,5другое 10 3

253. В какой степени Вы знакомы с документами:

254. Положение о ФСИН России хорошо 40 13в общих чертах 141 45не знаком 131 42

255. Структура ФСИН России хорошо 66 21в общих чертах 153 49не знаком 93 30

256. Положение о Вашем органе (учреждении) хорошо 129 41в общих чертах 115 37не знаком 68 22

257. Структура Вашего органа (учреждения) хорошо 178 57в общих чертах 96 31не знаком 38 12

258. Штатное расписание Вашего органа (учреждения) хорошо 132 42в общих чертах 100 32не знаком 80 26

259. Положения о структурных подразделениях, входящих в Ваш орган (учреждение) хорошо 87 28в общих чертах 124 40не знаком 101 32

260. Положение о Вашем подразделении хорошо 205 66в общих чертах 91 29не знаком 16 5

261. Ваши должностные обязанности хорошо 300 96в общих чертах 12 4не знаком 0 0

262. Вопрос варианты ответа кол-во %

263. Сколько раз за время службы (работы) вы перемещались? 5 раз и более 12 44 раза 21 73 раза 57 182 раза 65 211 раз 87 28ни разу 70 22

264. Всегда ли при перемещении Вас знакомили с новыми должностными обязанностями? всегда ^ 260 83не всегда 33 11никогда 19 6

265. Имеете ли Вы в настоящее время экземпляр должностных обязанностей? да 232 74нет 80 26

266. Принимали ли Вы участие в подготовке своих должностных обязанностей? да 201 64нет 111 36

267. П- Соответствует ли выполняемая Вами работа наименованию замещаемой должности? да 191 61в некоторой степени 94 30совсем не соответствует 27 9

268. Соответствует ли имеющееся (получаемое) образование требованиям, предъявляемым к замещаемой Вами должности? да 147 47в некоторой степени 105 34совсем не соответствует 60 19

269. Всегда ли сотрудники Вашего подразделения выполняют работу в соответствии с наименованием должности, предусмотренной в штатном расписании? всегда 106 34не всегда .206 66

270. Всегда ли при назначении работников на должности в Вашем подразделении учитывается образование, квалификация, опыт работы? всегда 58 18,5в некоторой степени 199 64не учитывается 55 17,5

271. Проводились ли в Вашем подразделении занятия по служебной подготовке по темам: «Правовое положение, компетенция и структура ФСИН России» 135 43

272. Правовые основы деятельности учреждений и органов УИС» 162 52

273. УИС России и перспективы ее развития» 101 32

274. Организационно-штатная структура подразделений, основные положения должностных инструкций и функциональные обязанности сотрудников органов и учреждений ФСИН России» 119 38

275. Вопрос варианты ответа кол-во %

276. Всегда ли при сокращении штата работников в Вашем подразделении учитывается квалификация, производительность труда? всегда 93 30в некоторой степени 160 51не учитывается 59 19

277. Известны ли Вам случаи подачи су-, дебных исков работниками УИС в связи с сокращением штатов? да 172 551. Егет 140 45

278. Оказывается ли в Вашем учреждении (оргаЕ1е) помощь в трудоустройстве работникам УИС, уволенным в связи с сокращением штатов? всегда 40 13в ряде случаев 114 36,5никогда 158 50,5

279. Известны ли Вам случаи добровольного увольнения работников в связи с сокращением штатов? да 157 50,5нет 155 49,5

280. Применяются ли в Вашем учреждении (органе) методы дополнительного материального стимулирования при увольнении работников УИС по сокращению штатов? всегда 48 15в ряде случаев 102 33никогда 162 52

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

282. Северо-Западный федеральный округ 25 / 8%1. Архангельская область 111. Вологодская область 41. Республика Коми 61. Мурманская область 21. Новгородская область 11. Ленинградская область 1

283. Сибирский федеральный округ 14 / 4,5%1. Республика Бурятия 11. Красноярский край 21. Новосибирская область 11. Республика Тыва 21. Томская область 8

284. Уральский федеральный округ 14 / 4,5%1. Свердловская область 71. Тюменская область 11. Ханты-Мансийский АО 11. Челябинская область 41. Ямало-ненецкий АО 1

285. Количество респондентов: Г14 руководителей подразделений УИС

286. Методика опроса: анонимная открытая анкета

287. Задачи опроса: 1. Оценить уровень знаний руководителяминормативных и иных документов, регулирующих организационно-штатную деятельность органов и учреждений УИС, а также их применение в деятельности.

288. Проанализировать состояние и проблемы штатной расстановки в подразделениях ФСИН России, участие в этом процессе руководителей.

289. Оценить в какой степени руководителям известны научные методы, используемые при разработке штатных расписаний.

290. Оценить в какой степени руководителям принципы, используемые при разработке штатных расписаний.

291. Проанализировать некоторые вопросы организации сокращения численности и штата работников УИС и проблемы, возникающие при проведении этих мероприятий.

292. Вопрос варианты ответа кол-во %1. Пол мужской 97 85женский 17 15до 3 лет 5 4от 3 до 5 лет 8 7от 5 до 10 лет 31 27

293. Стаж службы в УИС от 10 до 15 лет 34 30от 15 до 20 лет 17 15от 20 до 25 лет 12 11свыше 25 лет 7 6

294. Вопрос варианты ответа кол-во %

295. В каком подразделении УИС Вы сейчас работаете? ФСИН России 4 3,5территориальный орган 47 411. ИК (ВК) 44 38,51. СИЗО 7 6

296. Образов, и НИ учреждения 10 9другое 2 2

297. Сколько лет Вы находитесь на руководящей работе? до 1 года 3 2,5от 1 года до 3 лет 30 26,5от 3 до 5 лет 25 22от 5 до 10 лет 42 37свыше 10 лет 14 12

298. Сколько лет Вы находитесь на указанной должности? до 1 года 12 10,5от 1 года до 3 лет 42 36,8от 3 до 5 лет 36 31,6от 5 до 10 лет 22 19,3от 10 до 15 лет 1 0,9свыше 15 лет 1 0,9

299. В какой степени Вы знакомы с документами:

300. Положение о ФСИН России хорошо 40 35в общих чертах 45 39не знаком 29 26

301. Структура ФСИН России хорошо 52 46в общих чертах 40 35не знаком 22 19

302. Вопрос варианты ответа кол-во %

303. Структура ФСИН России хорошо 52 46в общих чертах 40 35не знаком 22 19

304. Положение о Вашем органе (учреждении) хорошо 83 73в общих чертах 25 22не знаком 6 5

305. Структура Вашего органа (учреждения) хорошо ' 91 80в общих чертах 18 16не знаком 5 4

306. Штатное расписание Вашего органа (учреждения) хорошо 69 61в общих чертах 40 35не знаком 5 4

307. Положения о структурных подразделениях, входящих в Ваш орган (учреждение) хорошо 56 49в общих чертах 55 48не знаком 3 3

308. Положение о Вашем подразделении хорошо 98 86в общих чертах 14 12не знаком 2 2

309. Ваши должностные обязанности хорошо 112 98в общих чертах 2 2не знаком 0 0

310. Принимали ли Вы участие в подготовке положения о вверенном подразделении? да 71 62нет 43 38

311. Принимали ли Вы участие в подготовке своих должностных обязанностей (инструкций)? да 95 83нет 19 17

312. Принимали ли Вы участие в подготовке структуры и штатного расписания вверенного подразделения? да 71 62нет 43 38

313. Вопрос варианты ответа кол-во %

314. Всегда ли при назначении работников на должности в Вашем подразделении учитывается образование, квалификация, опыт работы? всегда 61 53,5в некоторой степени 40 35не учитывается 13 11,5

315. Всегда ли сотрудники Вашего подразделения выполняют работу в соответствии с 1 гаиме-нованием должности, предусмотренной в штатном расписании? всегда 35 31не всегда 79 69

316. Всегда ли меняются должностные инструкции Ваших сотрудников при их перемещении на другие должности? всегда 79 69не всегда 25 22не меняются 10 9

317. В какой степени Вам известен опыт организационно-штатной работы в других органах государственной власти? хорошо известен 6 5в некоторой степени 57 50не известен 51 45

318. В какой степени Вам известны особенности построения зарубежных пенитенциарных систем? хорошо известны 2 3в некоторой степени 52 46не известны 58 51

319. Вопрос варианты ответа кол-во %

320. Проводились ли в Вашем подразделении занятия по служебной подготовке по темам: «Правовое положение, компетенция и структура ФСИН России» 69 60,5

321. Правовые основы деятельности учреждений и органов УИС» 82 72

322. УИС России и перспективы ее развития» 72 63

323. Организационно-штатная структура подразделений, основные положения должностных инструкций и функциональные обязанности сотрудников органов и учреждений ФСИН России» 56 49

324. Всегда ли при сокращении штата работников в Вашем подразделении учитывается квалификация, производительность труда? всегда4 58 51в некоторой степени 32 28не учитывается 24 21

325. Известны ли Вам случаи подачи судебных исков работниками УИС в связи с сокращением штатов? да 68 60нет 46 40

326. Оказывается ли в Вашем учреждении (органе) помощь в трудоустройстве работникам УИС, уволенным в связи с сокращением штатов? всегда 34 30в ряде случаев 51 45никогда 29 25

327. Известны ли Вам случаи добровольного увольнения работников в связи с сокращением штатов? да 87 77нет 27 23

328. Применяются ли в Вашем (органе) учреждении методы дополнительного материального стимулирования при увольнении работников УИС по сокращению штатов? всегда 32 28в ряде случаев 54 47никогда 28 25

329. Северо-Западный федеральный округ 4 / 3,5%1. Архангельская область 11. Калининградская область 11. Псковская область 11. Республика Карелия 1

330. Сибирский федеральный округ 15/13,2%1. Республика Алтай 11. Республика Бурятия 11. Иркутская область 11. Кемеровская область 11. Красноярская область 11. Новосибирская область 11. Омская область 11. Томская область 711. Читинская область 1

331. Уральский федеральный округ 4 / 3,5%1. Свердловская область 11. Ханты-Мансийский АО 11. Челябинская область 11. Ямало-Ненецкий АО 1

332. Центральный федеральный округ 44 / 38,6%1. Владимирская область 21. Ивановская область 11. Липецкая область 1г. Москва 51. Московская область 21. Рязанская область 321. Тверская область 1

333. Южный федеральный округ 4 / 3,5%1. Астраханская область 1

334. Карачаево-Черкесская Республика 11. Ростовская область 11. Республика Калмыкия 1

335. Дальневосточный федеральный округ 5 / 4,4%1. Еврейская АО 1

336. Республика Саха (Якутия) 11. Камчатская область 11. Хабаровский край 21. ИТОГО 114• Категории работников УИС,принимавших участие в анкетированиив процентах от числа опрошенных)старший (средний) начсостав И младший начсостав ■ гражданский работник

337. Органы (учреждения) УИС, руководители и работники которых принимали участие в анкетированиив процентах от числа опрошенных)54,1%41%23%1%3,5%8,5%14,4%6%

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