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

Организация и правовые основы функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Корнилов, Андрей Александрович

**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:**

205

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Корнилов, Андрей Александрович

Введение.

Глава 1. Теоретические основы системы формирования мотивации служебной деятельности сотрудников структурных подразделений УИС.

1.1. Система мотивации служебной деятельности сотрудников УИС: основные понятия и сущность.

1.2. Виды стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Глава 2. Правовые основы функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.1.

2.1. Правовое регулирование формирования мотивации служебной деятельности сотрудников УИС.

2.2. Социальное обеспечение сотрудников уголовно-исполнительной системы как одно из направлений их стимулирования.

Глава 3. Организация функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

3.1. Основные направления формирования мотивации служебной деятельности сотрудников структурных подразделений уголовно-исполнительной системы.

3.2. Повышение эффективности формирования системы мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организация и правовые основы функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы"

Актуальность темы исследования определяется тем, что в современных условиях в России на всех уровнях управления приобретает значимость повышение эффективности индивидуальной и коллективной служебной деятельности персонала государственных органов власти и местного самоуправления. Проводимые в обществе и государстве коренные преобразования принципиальным образом изменили характер общественных отношений, их структуру, динамику, формы и т. д., требующие соответствующей системы правоохранительных органов, куда включены органы и учреждения уголовно-исполнительной системы, которые должны адекватно реагировать на происходящие изменения.

В настоящее время проблемы мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы выходят на первый план. Снижается престиж государственной службы как вида профессиональной деятельности, сохраняется преобладание государственных служащих с непрофильным образованием, нехватка квалифицированных кадров усугубляется наличием вакансий, частая смена руководителей государственных органов нередко приводит к очередному изменению их структуры и неоправданному увольнению государственных служащих. Своего рода кризис мотивации сотрудников необходимо преодолевать за счет различных способов стимулирования. Это позволит не только привлекать людей к различным видам работы, но и повышать эффективность управления персоналом органов и учреждений УИС.

Согласно официальным данным, вакантные должности в уголовно-исполнительной системе составляют более 18,5 тыс. единиц, в том числе сотрудников - около 8,5 тыс.

В'обществе утратили силу прежние нормы морали и идеологического воздействия, регулировавшие поведение служащих (персонала) органов государственной власти и управления и ставившие барьеры на пути злоупотреблений, коррупции и произвола в этих органах. До сих пор не выработаны новые правила служебного поведения (профессиональной этики) государственных служащих и законодательные механизмы их реализации. Не устранены недостатки в области подготовки кадров для государственной службы и мотивации деятельности государственных служащих.

Адекватное стимулирование служебной деятельности — одна из сторон процесса повышения эффективности профессиональной деятельности любого сотрудника, любого коллектива, любого органа или учреждения, поэтому разработку стимулов невозможно представить в виде отвлеченного, изолированного процесса.

Это обстоятельство приобретает особое значение в условиях разработки и реализации долговременных программ развития и реформирования уголовно-исполнительной системы, что отмечается в Плане мероприятий по реализации Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы на 2006-2010 годы.

Кадровый дисбаланс в органах и учреждениях ФСИН России в значительной степени объясняется несовершенством нормативной правовой базы в области социально-правовой защиты личного состава. Низкий уровень материальной обеспеченности, слабая социально-правовая защищенность сотрудников и значительно возросшие физические и морально-психологические нагрузки на личный состав стали одной из основных причин оттока профессионалов из уголовно-исполнительной системы. Анализ профессиональной деятельности сотрудников УИС показывает, что далеко не все они успешно адаптируются к специфическим условиям пенитенциарных учреждений, а это в отдельных случаях приводит к нарушениям служебной дисциплины.

Процесс становления сотрудника УИС требует значительного времени и усилий, поскольку сопряжен с необходимостью приобретения существенного и весьма специфического практического опыта. Однако в связи с низкой эффективностью проводимой с ними работы, в том числе по формированию мотивации, в структурных подразделениях, отделах и службах учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, в 2002 году уволились 30 241 сотрудник, 2003 - 27 793, 2004 - 26 889, 2005 - 30 743, 2006 - 21 453, 2007 - 21 062, в 2008 году - 24297, в том числе: на первом году службы соответственно: 3677 - 12,2 % от числа уволенных, 3124 - 11,2; 3018- 11,2;

1964-6,4; 1547 - 7,2; 1254 - 6,0; 1369 - 5,6 %; по отрицательным мотивам соответственно: 1243 - 4,1 %; 948 - 3,4; 685 - 2,5; 452 - 1,5; 358 - 1,7; 288 -1,4; 276- 1,1 %; по собственному желанию соответственно: 11 934- 39,5 %; 10 758 - 38,7; 9066 - 33,7; 8919 - 29,0; 7568 - 35,3; 7519 - 35,7; 9050 - 37,2 %; за нарушение условий контракта соответственно: 7192 - 23,78 %; 5312 -19,11; 4131 - 15,36; 4024- 13,09; 2727-12,71; 2381 - 11,30; 2942- 12,1 %.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что необходимо повышать эффективность функционирования органов и учреждений ФСИН России по стимулированию служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ситуация, сложившаяся в органах и учреждениях ФСИН России, обусловливает необходимость четкого, последовательного, соответствующего реалиям практики правового обеспечения государственной службы в уголовно-исполнительной системе и кадровой работы, создания системы мотивации служебной деятельности сотрудников УИС. На наш взгляд, назрела необходимость в обновлении и совершенствовании нормативной правовой базы системы стимулирования в соответствии с требованиями российского и международного законодательства.

Одной из причин создавшегося положения стало то, что в начальный период реформирования УИС вопросам научной разработки организационно-правовых основ мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС уделялось мало внимания, так как главной задачей как на первоначальном, так и на последующих этапах реформирования была гуманизация уголовно-исполнительной системы и приведение ее в соответствие с европейскими стандартами. В этот период больше внимания уделялось организационным вопросам передачи УИС из МВД в Минюст России, решению экономических и других проблем.

На наш взгляд, органы и учреждения УИС могут успешно выполнять поставленные перед ними правоохранительные задачи только тогда, когда их руководители сосредоточат свое внимание на максимальном использовании кадрового потенциала, который позволит им обеспечить умелое управление всеми сторонами деятельности учреждения, в том числе мотивацией и стимулированием служебной деятельности.

Указанные обстоятельства дают основание рассматривать разработку рекомендаций, направленных на совершенствование правового регулирования и повышение эффективности работы органов и учреждений ФСИН России по стимулированию служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, как актуальную в теоретическом и практическом отношении проблему.

Степень научной разработанности темы исследования. Теоретические основы и различные аспекты современной государственной службы, в том числе организации работы с госслужащими, исследовали ученые различных научных специальностей, среди них: Г.В. Атаманчук, К.С. Вельский, В.Н. Бушкевич, И.А. Василенко, Ю.С. Васютин, Н.М. Казанцев, JI.A. Кали-ниченко, А.Ф. Ноздрачев, М.И. Пискотин, Н.В. Панова, Ю.Н. Старилов, К.А. Титов, А.В. Шаров, Ц.А. Ямпольская и др.

Значительный вклад в развитие теории и практики организации работы с кадрами в правоохранительных органах внесли: А.А. Аксенов, В.М. Анисимков, Н.С. Артемьев, Н.П. Барабанов, А.В. Буданов, Д.А. Брыков, В.З. Веселый,

B.Г. Деев, Ю.А. Дмитриев, А.В. Горожанин, А.И. Зубков, А.П. Ипакян, Б.Б. Казак, JI.M. Колодкин, А.Ф. Майдыков, В.М. Морозов, В.И. Огородников,

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

Проблемы стимулирования и мотивации изначально входили как составная часть в общеуправленческие и экономические концепции М. Вебера, Г. Льюнмтерберга, А. Маслоу, Э. Мейо, Ф. Тейлора, А. Файоля. К числу наиболее значимых и существенных исследований, затронувших базовые моменты рассматриваемой нами проблемы в современный период, можно отнести работы Д.А. Аширова, В.И. Герчикова, А.П. Егоршина, А.Я. Кибанова, А.П. Коренева, Н.Ф. Наумовой, И.П. Поварича, Б.Г. Прошкина, И.М. Поповой, А.А. Ручки, Н.А. Сакады, В.И. Шкатуллы, Ф.Н. Щербака, В.А. Ядова.

Отдельные аспекты данного направления нашли свое отражение в диссертационных исследованиях А.В. Акчурина, Д.А. Брыкова, А.Ю. Долинина, Н.Н. Лесовой, В.И. Огородникова.

Однако с точки зрения организационно-правового подхода исследования, посвященного организации и правовым основам функционирования органов и учреждений ФСИН России по стимулированию служебной деятельности сотрудников УИС, в современных условиях не проводилось.

Теоретическая и практическая значимость проблемы, ее недостаточная разработанность, необходимость нового подхода к'правовому обеспечению стимулирования сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловили актуальность и выбор темы диссертационного исследования.

Объектом диссертационного исследования являются общественные, отношения, возникающие в процессе функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предметом исследования выступают теоретические, организационные и правовые основы функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в целях успешного осуществления ими правоохранительной деятельности.

Цель исследования - анализ теоретических, правовых и организационных проблем функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию этого вида деятельности.

Для достижения указанной цели решены следующие задачи:

- рассмотрены основные понятия и сущность функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- раскрыты проблемы правового характера функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы и предложены меры по их устранению;

- рассмотрена организация функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации ч служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы и предложены меры по ее совершенствованию;

- выявлено значение мотивации служебной деятельности сотрудников УИС для выполнения ими правоохранительной деятельности;

- проведен корреляционный анализ по выявлению особенностей мотивации служебной деятельности сотрудников структурных подразделений УИС различных категорий (от младшего инспектора до начальника учреждения);

- разработаны и представлены научно обоснованные и практически апробированные предложения, направленные на повышение эффективности организации системы мотивации сотрудников УИС.

Методологическую и теоретическую основу исследования составляет диалектический метод научного познания. С учетом особенностей рассматриваемых проблем в работе использовались частные методы познания: анкетирование, изучение документов.

В исследовании широко использовались методы социологии: наблюдение, беседа, интервьюирование, опрос. Многие положения подтверждены результатами социологического исследования, проведенного с участием автора среди руководителей структурных подразделений центрального аппарата ФСИН России, территориальных органов УИС, структурных подразделений УИС.

Кроме того, автором проанализирована социологическая, историческая, юридическая, педагогическая, психологическая и методическая литература по теме исследования; изучен и обобщен опыт служебной мотивации сотрудников правоохранительных органов России и зарубежья; систематизированы и обобщены полученные выводы и результаты. t

Исследование базируется на принципах и положениях теории государства и права, уголовного и уголовно-исполнительного права, гражданского права, теории социального и государственного управления, экономической науки, теории организации правоохранительной деятельности и социологии. При исследовании проблемы реализован конкретно-исторический подход с учетом процессов, происходящих во всех областях жизнедеятельности Российского государства и общества, в том числе в уголовно-исполнительной системе.

Теоретико-методологическую базу исследования составили современные научные положения по различным проблемам мотивации кадров органов и учреждений уголовно-исполнительной системы, выработанные в отечественной и зарубежной практике.

Изучение проблемы велось с позиций принципа историзма, сравнительно-исторического анализа, выражающихся в освещении событий в их последовательности и взаимообусловленности, в строгом соответствии с реальной исторической обстановкой, с применением анализа статистических данных и нормативных правовых актов.

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

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

Научная новизна диссертационного исследования определяется не только его объектом и предметом, но и тем, что исследование осуществлено в условиях создания ФСИН России, проведения административной реформы органов государственной власти в Российской Федерации, существенного обновления правовой базы, в том числе разработки Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации».

Диссертация выполнена с учетом требований Европейских пенитенциарных правил, ряда концепций и федеральных целевых программ по основным и обеспечивающим направлениям деятельности ФСИН России (Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы (20062010 годы), Концепции развития кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы до 2011 года, Концепции Федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы (2007-2016 годы)», а также подзаконных актов ведомственного уровня (Об организации воспитательной работы с работниками Федеральной службы исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 14 июня 2006 г. № 390).

В реализации этих правил и решений значительная роль принадлежит формированию и регулированию системы мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы, осуществляющих правоохранительную деятельность.

В диссертационном исследовании сформулированы и обоснованы выводы и-предложения по совершенствованию правового и организационного обеспечения функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. В частности, разработаны понятие мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы, мотивационный комплекс служебной деятельности сотрудников УИС, предложены изменения в законодательную базу, регламентирующую деятельность УИС: дополнить положениями о предоставлении молодым' специалистам служебного жилья, а также принять самостоятельный нормативный акт о прохождении службы в УИС, В) котором должны быть детально прописаны все вопросы, связанные с особенностями прохождения службы, включая систему социальных гарантий и т.д.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Авторское понятие «мотивация служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы» с обоснованием необходимости его закрепления на ведомственном нормативном правовом уровне.

Мотивация служебной деятельности сотрудников УИС - это система внутренних побуждений, основной компонент самосознания, определяющий поведение в процессе выполнения служебной деятельности, реакцию на конкретные условия службы структурных подразделениях УИС и применяемые формы стимулирования.

2. Научно обоснованный комплекс мероприятий по созданию целостной социально-правовой системы формирования мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые должны вестись по следующим направлениям:

- особенности организации системы мотивации в органах государственной власти, в том числе УИС;

- правовая регламентация формирования системы мотивации служебной деятельности сотрудников УИС;

- система стимулирования деятельности сотрудников УИС;

- стиль управления органами и учреждениями;

- морально-психологический климат в коллективе;

- совершенствование системы мотивации сотрудников УИС.

3. Обоснование особенностей правового регулирования служебной деятельности сотрудников структурных подразделений УИС в зависимости от двух систем мотивации, применяемых в УИС и состоящих в том, что:

- основные мотивационные воздействия входят компетенцию управленческого персонала и отражены в должностных обязанностях;

- в области регулирования мотивационных воздействий осуществляется делегирование полномочий сверху вниз.

Начальникам структурных подразделений УИС необходимо использовать следующие ориентации для построения системы мотивации:

- на равное использование материальных, материально-социальных и морально-психологических стимулов;

- ситуативное использование стимулов различных видов;

- использование стимулов двух видов;

- использование стимулов одного вида.

4. Описание мотивационного комплекса сотрудников УИС, включающего в себя:

- наличие нескольких одновременно воздействующих на сотрудника в процессе служебной деятельности мотивов;

- наличие нескольких стимулов, относящихся к различного рода ресурсам;

- наличие последовательной причинно-следственной связи между мотивами;

- устойчивость мотивационных комплексов;

- способность их к модернизации, особенно на основе смены приоритетов стимулов и мотивов.

5. Предложения по совершенствованию действующего законодательства и ведомственной нормативной базы в сфере мотивации служебной деятельности сотрудников структурных подразделений УИС.

Автор предлагает внести изменения в законодательную базу, регламентирующую деятельность УИС, в частности дополнить ее положениями о предоставлении молодым специалистам служебного жилья, а также принять самостоятельный нормативный акт о прохождении службы в УИС, в котором должны быть детально регламентированы все вопросы, связанные с особенностями прохождения службы, включая систему социальных гарантий.

Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования обеспечены широким изучением практики деятельности структурных подразделений органов и учреждений УИС, имеющих непосредственное отношение к исследуемому направлению деятельности (отделы кадров, отделы по работе с личным составом, подразделения управления по работе с личным составом ФСИН России), использованием последних достижений и рекомендаций теории и практики организации правоохранительной деятельности, управления персоналом, социального управления в сфере функционирования уголовно-исполнительной системы, положений других смежных отраслей науки, в частности теории управления и социальных наук.

В ходе исследования изучено и проанализировано свыше 180 научных публикаций, касающихся сферы организации правоохранительной деятельности, теории управления и права, управления персоналом, а также более 100 документов: заключений служебных проверок по фактам допущенных нарушений, планов работы отделов и служб, справок, приказов, материалов инспекторских проверок и иной документации органов и учреждений УИС.

Автором исследована история развития систем мотивации в нашей стране, а также передовые методики мотивации и стимулирования сотрудников в зарубежных странах.

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

Кроме того, проводились индивидуальные и групповые беседы с руководителями и преподавателями кафедр, имеющих отношение к рассматриваемой проблеме, а также практическими работниками органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

Изучено и обработано 617 анкет, предложенных сотрудникам УИС, в том числе 173 - представителям различных подразделений управленческого звена. Исследования проведены в таких городах, как Владимир, Москва, Рязань, Санкт-Петербург, а также иных субъектах Российской Федерации.

При написании диссертации использовался личный опыт автора по организации и осуществлению работы по обозначенному направлению, приобретенный в отделе социально-правовой работы управления по работе с личным составом ФСИН России.

Теоретическая значимость исследования определяется его результатами, которые дополняют и расширяют имеющееся в науке государственного и социального управления представление о направлениях организации деятельности структурных подразделений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Теоретические положения диссертации могут послужить базой для дальнейшего изучения организационно-правовых аспектов функционирования Федеральной службы исполнения наказаний в сфере формирования мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что автор рассмотрел организацию системы мотивации сотрудников УИС как одно из условий повышения эффективности правоохранительной деятельности. В результате исследования диссертантом предложен ряд новых понятий и научных категорий: «мотивация сотрудников УИС», «система мотивации в уголовно-исполнительной системе» и др.

Практическая значимость исследования определяется в том, что, во-первых, на основе критического анализа мотивации служебной деятельности сотрудников в уголовно-исполнительной системе разработаны меры по совершенствованию, которые должны обеспечить повышение эффективности функционирования уголовно-исполнительной системы в долгосрочной перспективе; во-вторых, результаты исследования могут быть использованы не только при разработке нормативных актов, касающихся организации системы мотивации сотрудников ФСИН России, но и в учебном процессе ведомственных образовательных учреждений, а также практической деятельности сотрудников органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания; в-третьих, по результатам проведенного исследования автором выработаны научно обоснованные предложения по созданию целостной системы мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС, конкретные изменения для внесения в действующее законодательство, которые, могут стать существенным подспорьем для практических работников соответствующих управлений, отделов и служб органов и учреждений УИС в организации и осуществлении работы в этом направлении.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования. Основные положения диссертации нашли свое отражение в опубликованных научных статьях, а также обсуждались с практическими сотрудниками и работниками органов и учреждений уголовно-исполнительной системы различных регионов в процессе проведения занятий на высших академических курсах и факультете управления Академии ФСИН России, в Санкт-Петербургском институте повышения квалификации работников ФСИН России, Псковском юридическом институте Федеральной службы исполнения наказаний, а также в рамках служебной подготовки в центральном аппарате ФСИН России. Вопросы диссертационного исследования освещались на: Международной научно-практической конференции «Взаимодействие правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации по противодействию преступности и соблюдению прав человека» в Псковском юридическом институте Федеральной службы исполнения наказаний (2006) и Межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы совершенствования российского законодательства и правоприменительной деятельности» в Академии ФСИН России (2008).

Результаты исследования внедрены в практическую деятельность территориальных органов УИС: УФСИН России по Республике Марий Эл, УФСИН России по Владимирской области, УФСИН России по Липецкой области. Ряд положений диссертации используется в учебном процессе Академии ФСИН России, Санкт-Петербургском институте повышения квалификации работников ФСИН России, Псковском юридическом институте ФСИН России при преподавании таких дисциплин, как: «Управление в УИС», «Управление персоналом», «Организация работы кадровых служб», а также при подготовке выпускных квалификационных (дипломных) работ и проектов слушателями, а также в учебном процессе Псковского юридического института Федеральной службы исполнения наказаний, Санкт-Петербургского института повышения квалификации работников ФСИН России.

Структура работы и ее содержание определены 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", Корнилов, Андрей Александрович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие основные выводы.

1. В целях установления устойчивой взаимосвязи и сотрудничества между различными профессиональными группами сотрудников УИС и достижения максимально возможных результатов деятельности необходимо:

- разработка систем мотивации: а) соответствующих экономическому росту; б) ориентированных на повышение профессионального потенциала персонала учреждений; в) направленных на повышение качества жизни персонала всех иерархических и профессионально-квалификационных уровней; г) обеспечивающих нарастание интегральной, сверхнормативной активности и творческого потенциала различных профессиональных групп, в том числе в области предпринимательской деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы;

- разработка конкретных методик и управленческих приемов мотивации для различных уровней управления исправительными учреждениями;

- создание инвариантных систем мотивации, ориентированных на различные регионы, отрасли и экономические ситуации.

2. Особенности формирования системы мотивации в органах государственной власти, в том числе УИС.

Из всех подходов к мотивации, применяемых в деятельности государственных органов власти, в уголовно-исполнительной системе необходимо применять типологическую концепцию трудовой мотивации В.И. Герчикова.

Мотивация служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы - это система внутренних побуждений сотрудника, основной компонент его самосознания, определяющий его поведение в труде и реакции на конкретные условия работы и применяемые формы стимулирования.

В УИС существуют следующие типы мотивации, в соответствии с которыми и должна строиться работа с сотрудниками:

- инструментальная;

- профессиональная;

- патриотическая;

- хозяйская;

- люмпенизированная.

3. Правовая регламентация стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС.

Применение теоретических разработок в области мотивации сотрудников УИС на данный момент не представляется возможным без изменения нормативно-правовой базы. Этому процессу во многом могли бы содействовать следующие мероприятия:

- всесторонний доступ к правовой информации по вопросам УИС, развитие правосознания персонала структурных подразделений УИС;

- создание нормативной правовой базы, обеспечивающей социальную защищенность сотрудников ФСИН России;

- обеспечение социальной защиты сотрудников УИС;

- законодательное закрепление порядка прохождения службы в УИС;

- формирование системы отбора и подготовки кадров новой формации;

- консультирование сотрудников УИС по правовым вопросам, касающимся их служебной деятельности, а также социально-правовой защиты;

- разработка механизма предоставления сотрудникам УИС правовых и социальных гарантий и льгот, установленных действующим законодательством.

4. Система стимулирования деятельности сотрудников УИС.

В настоящее время существуют следующие виды стимулирования сотрудников:

- заработная плата, которая должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой служебной деятельности в аналогичных учреждениях;

- система внутренних льгот персонала уголовно-исполнительной системы.

- предоставление возможности на основании рапорта сотрудника перейти из ночной смены в дневную;

- предоставление отгулов за определенные достижения и успехи в службе, ежегодного оплачиваемого отпуска;

- льготный выход на пенсию и др.;

- создание благоприятной атмосферы, устранение статусных, административных, технологических барьеров между отделами учреждения, между младшим начсоставом и начсоставом учреждения, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива; моральное поощрение сотрудников.

- продвижение сотрудников по службе, планирование их повышения в должности или звании, обучения в высших образовательных учреждениях ФСИН России и повышения их квалификации.

5. Морально-психологический климат в коллективе.

Проведенное исследование показало:

- социально-психологическая обстановка в коллективах сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы в целом удовлетворительная. Несмотря на ряд трудностей, которые выявились в результате проведенного исследования, коллективы сотрудников учреждений являются достаточно сплоченными и способными качественно выполнять поставленные перед ним задачи;

- были определены факторы, которые негативно влияют на морально-психологический климат и кадровую политику структурных подразделений УИС в целом (неудовлетворенность взаимодействия отделов и служб между собой; частичная неудовлетворенность режимом работы и распределением нагрузки между сотрудниками; неудовлетворенность системой поощрения и наказания; неудовлетворенность отношением сотрудников к выполнению своих обязанностей; невысокая удовлетворенность сплоченностью коллективов и др.);

- руководителям структурных подразделений УИС, начальникам отделов и служб необходимо быть ближе к подчиненным, чаще общаться с ними в период несения службы, оказывать поддержку в сложных ситуациях и одновременно работать над совершенствованием своего стиля руководства;

- кадровым и психологическим службам управлений территориальных органов уголовно-исполнительной системы нужно организовать проведение занятий для руководителей структурных подразделений УИС, начальников отделов и служб учреждений по теме: «Оптимизация социально-психологической обстановки в коллективе», а также изучить факторы, влияющие на оздоровление морально-психологического климата в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

6. Совершенствование системы мотивации сотрудников УИС.

Для повышения эффективности формирования системы мотивации в УИС необходимо: а) создать мотивационный комплекс служебной деятельности сотрудников УИС с учетом следующих факторов:

- научное управление и организация служебной деятельности в УИС;

- повышение квалификации сотрудника с одновременной экономией денежных средств;

- учет региональных и национальных традиций;

- увязка системы мотивации с конкретной ситуацией, вызванной какими-либо событием;

- учет особенностей работы в особых внешних средах, неблагоприятных для жизнедеятельности человека; б) этот комплекс должен включать в себя:

- наличие нескольких одновременно воздействующих на сотрудника в процессе служебной деятельности мотивов;

- наличие нескольких стимулов, относящихся к различного рода ресурсам;

- наличие последовательной причинно-следственной связи между мотивами;

- устойчивость мотивационных комплексов;

- способность их к модернизации, особенно на основе смены приоритетов стимулов и мотивов; в) сотрудник учреждения в процессе исполнения должностных обязанностей, как правило, находится под воздействием нескольких мотивов, которые делятся на три группы:

- непосредственно связанные с должностными обязанностями;

- непосредственно связанные с учреждением;

- имеющие своим происхождением жизнедеятельность человека.

При формировании системы мотивации служебной деятельности сотрудников УИС необходимо использовать их в совокупности.

Для повышения эффективности регулирования системы мотивации в УИС необходимо: а) учитывать особенности мотивации сотрудников органов и учреждений УИС в зависимости от 2 систем мотивации, состоящих в том, что:

- основные мотивационные воздействия присвоены управленческим персоналом и сосредоточены в обязанностях;

- в области регулирования мотивационных воздействий осуществляется делегирование полномочий сверху вниз; б) начальникам структурных подразделений УИС необходимо использовать следующие ориентации для построения системы мотивации:

- на равное использование материальных, материально- социальных и морально-психологических стимулов;

- на ситуативное использование стимулов различных видов;

- на использование стимулов двух видов;

- на использование стимулов одного вида; в) внести в законодательную базу, регламентирующую деятельность УИС, положение о предоставлении молодым специалистам служебного жилья; г) принять самостоятельный закон о прохождении службы в УИС, в котором должны быть детально регламентированы все вопросы, связанные с особенностями прохождения службы в УИС, включая систему социальных льгот.

Несомненно, мотивация будет способствовать созданию благоприятной социально-экономической внутренней среды учреждения и повышению эффективности ее деятельности, а хорошо мотивированный сотрудник - на выполнение своих служебных задач по реализации правоохранительной деятельности.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Корнилов, Андрей Александрович, 2009 год

1. Нормативные акты и официальные документы

2. Конституция Российской Федерации. М.: Кодекс, 2001. - 48 с.

3. Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. // Б-ка Рос. газ. 1999. - № 22, 23.

4. О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы: Федеральный закон от 21 июля 1998 г. № 117-ФЗ // Рос. газ. 1998. -29 июля.

5. О передаче уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации в ведение Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 28 июля 1998 г. № 904 // Рос. газ. 1998. - 4 авг.

6. О реформировании уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 8 октября 1997 г. № 1100 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. - № 41. - Ст. 4683.

7. О повышении денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства Российской Федерации от 13 декабря 2005 г. № 759.

8. Об установлении доплат к денежному содержанию сотрудникам отдела по охране Государственного научного центра социальной и судебной психиатрии им. В.П. Сербского при ГУИН Минюста России: Распоряжение мэра Москвы от 10 июля 2000 г. № 727-РМ.

9. Об установлении доплат к денежному содержанию и заработной плате сотрудникам Управления исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации по г. Москве: Распоряжение мэра Москвы от 29 февраля 2000 г. № 229-РМ.

10. Стандартные минимальные правила Организации Объединенных Наций в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токийские правила) // Международные акты о правах человека: Сб. док. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. - С. 217-225.

11. Об установлении ежемесячной доплаты к пенсиям отдельным категориям пенсионеров: Указ Президента Российской Федерации от 18 февраля 2005 г. № 176.

12. О ежемесячном денежном поощрении отдельных категорий военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания: Указ Президента Российской Федерации от 18 февраля 2005 г. № 177.

13. Кодекс ООН поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка. Принят Резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеей ООН 17 декабря 1979 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документв М., 2000-С. 175-180.

14. О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федера-ции:Директива МВД России от 19 июня 1996 г. № 1 М.: МВД России, 1996 -11с.

15. О мерах по социальной поддержке гражданского персонала государственных образовательных учреждений начального профессионального образования: Приказ ФСИН России от 18 февраля 2005 г. № 11.'

16. Об установлении ежемесячного денежного поощрения сотрудникам центрального аппарата ФСИН России: Приказ ФСИН России от 18 февраля 2005 г. №> 265.

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

18. Об утверждении Инструкции о присвоении квалификационной категории сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста России от 5 сентября 2006 г. № 283 (с изм. и доп. от 3 февраля 2009 г.).

19. О внесении изменений в Инструкцию о порядке присвоения квалификационных категорий сотрудникам уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 21 июня 2002 г. № 171.

20. Письмо ФСИН России от 12 января 2005 г. № 18/8/2-284 (в связи с изменением порядка применения льгот).

21. Об установлении надбавки (дополнительной выплаты) за ученую степень отдельным категориям сотрудников уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 29 июня 2004 г. № 119.

22. Об утверждении Инструкции о порядке возмещения расходов, связанных с перевозкой сотрудников уголовно-исполнительной системы, граждан, уволенных со службы, членов их семей, а также -их личного имущества: Приказ Минюста России от 26 июля 2004 г. № 131.

23. О мерах по социальной защите личного состава уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 19 августа 2004 г. № 138.

24. Разъяснения о порядке применения льгот, предусмотренных действующим законодательством, и замены некоторых из них денежной компенсацией: Письмо ФСИН России от 12 января 2005 г. № 18/8/2-284.

25. О реализации Программы «Следственный изолятор 2006»: Приказ ФСИН России от 31 января 2005 г. № 7.

26. Об увеличении надбавки за сложность и напряженность, а также за специальный режим службы: Письмо ФСИН России от 2 февраля 2005 г. № 10/1-113т.

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

28. Об укреплении дисциплины и законности в органах уголовно-исполнительной системы: Письмо ФСИН России от 11 февраля 2005 г. № 10/1-158.

29. Об оказании финансовой и социальной помощи: Приказ ФСИН России от 15 марта 2005 г. № 99.

30. О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2004 г. № 796: Приказ ФСИН России от 26 апреля 2005 г. №301.

31. О дополнительных выплатах сотрудникам уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 27 апреля 2005 г. № 315.

32. О признании утратившими силу некоторых приказов Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста России от 16 мая 2005 г. № 65.

33. О мерах по социальной поддержке личного состава уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 31 мая 2005 г. № 397.

34. 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 6 июня 2005 г. № 76.

35. О размере выплаты сотрудникам уголовно-исполнительной системы для оплаты стоимости путевок их детей школьного возраста в организации отдыха и оздоровления детей в 2005 году: Приказ ФСИН России от 1 августа 2005 г. № 689.

36. О мерах по социальной поддержке гражданского персонала учреждений, непосредственно подчиненных Федеральной службе исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 2 ноября 2005 г. № 847.

37. О дополнительных выплатах отдельным категориям сотрудников за обеспечение эффективной деятельности уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 9 ноября 2005 г. № 854.

38. О дополнительных выплатах за руководство учреждениями, непосредственно подчиненными ФСИН России: Приказ ФСИН России от 9 ноября 2005 г. № 852.

39. О дополнительных выплатах отдельным категориям сотрудников уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 9 ноября 2005 г. № 853.

40. О признании утратившим силу приказа Министерства юстиции Российской Федерации от 16 мая 2000 г. № 155: Приказ Минюста России от 1 декабря 2005 г. № 232.

41. О надбавке за службу сотрудникам отделов специального назначения территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний: Приказ ФСИН России от 28 декабря 2005 г. № 937.

42. О мерах по усилению социальной защиты начальников отрядов и воспитателей исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 28 декабря 2005 г. № 945.

43. О дополнительных выплатах отдельным категориям сотрудников за обеспечение эффективной деятельности уголовно-исполнительной системы: Приказ ФСИН России от 28 декабря 2005 г. № 938.

44. Об утверждении Инструкции об организации работы по социальному обеспечению сотрудников и их семей в уголовно-исполнительной системе: Приказ Минюста России от 30 декабря 2005 г. № 258.

45. О возмещении затрат по проезду на всех видах общественного транспорта: Телетайпограмма ФСИН России от 2 февраля 2005 г. № 10/1-113т.

46. О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2004 г. № 651: Письмо ФСИН России от 7 февраля-2005 г. № 10/1-127.

47. Основы организации воспитательной работы с работниками ФСИН: Утв. Приказом ФСИН России от 14 июня 2006 г. № 390.

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

49. Аксенов А.А., Казак Б.Б. Состояние организационно-управленческой подготовки персонала УИС на пороге XXI века // Человек: преступление и наказание: Вестн. Ряз. Ин-та права и экономики Минюста России Рязань, 2000 г. № 1 - С. 58-63.

50. Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю.,- Еремин Б.Л., Малиновский П.В. Управление персоналом: Учеб. для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. -М.: Банки и Биржи; НИТИ, 1998. 422 с.

51. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практ: пособие кадровика. М.: Экономика, 2003 г. — 704 с.

52. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. - 519 с.

53. Афитов СП., Баранова Л.Е., Будай С.И., Герасимова В.И. Экономическое стимулирование на промышленных предприятиях. Минск: Наву-ка i тэхника, 1991. - 136 с.

54. Барабанов Н.П., Макарова Н.Н., Социальная и правовая защита персонала уголовно-исполнительной системы (теоретический, организационный и правовой аспекты): Монография Рязань: Академия ФСИН России, 2006-272 с.

55. Беляева И. Ф. и др. Динамика мотивации служебной деятельности в условиях перестройки экономики (промежуточный доклад). М.: НИИ служебной деятельности, 1990. - 70 с.

56. Бляхман Л.С. Производственный коллектив: В помощь руководителю. М.: Политиздат, 1978. - 192 с.

57. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятиями на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. -М.: Экономика, 1997. 368 с.11 .Бойдаченко П.Г. Служба управления персоналом. 2-е изд. - Новосибирск: ЭКО, 1997. - 329 с.

58. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. М.: Инфра-М; Премьер, 1995. - 202 с.

59. Большой толковый социологический словарь (Collins): В 2 т.: Пер. с англ. М.: Вече; ACT, 1999. - Т. 1. - 544 с. - Т. 2. - 528 с.

60. Бочков А., Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: СПАРКС, 1996.-234 с.

61. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. -М.: Юрист, 1998. 495 с.

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

63. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело, 1994.-319 с.

64. Галенко В.П. Управление персоналом и стратегия предприятия. -СПб.: С.-Петерб. ун-т, 1994. 114 с.

65. Галенко В.П., Страхова О.А., Фагушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий: Учеб. пособие. СПб.: С.-Петерб. ун-т, 1994. - 79 с.

66. Гармашев А.А., Захаров В.М. Организационный и кадровый аудит. Белгород: Центр социальных технологий, 1998. — 121 с.

67. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1972.

68. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Социологический анализ буржуазных теорий. М.: Наука, 1970. - 383 с.

69. Генов Ф. Психология управления: Основные проблемы: Пер. с болг. М.: Прогресс, 1982. - 424 с.

70. Герчиков В.И. Современные проблемы стимулирования служебной деятельности // Промышленность: от выживания к развитию / Под ред. В.Д. Речина и Л.А. Сергеевой. Новосибирск: ЭКОР, 1996. - С. 124-136.

71. Герчиков В.И., Vickerstaff S. Управление персоналом: Учеб. пособие. Новосибирск: Новосиб. гос. ун-т, 1999. - 80 с.

72. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. М.: МНИИПУ, 1998. - Т. 1. -816 с.-Т. 2.-784 с.

73. Государственная служба / Под ред. А.В. Оболонского. М., 1999.

74. Грачева М.В. Инновационная деятельность в промышленности: Теория и практика в странах рыночной экономики. — М.: Наука, 1994. -455 с.

75. Громова О.Н. Стратегия управления персоналом организации. -М.: Моск. гос. ун-т, 1997. 98 с.

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

77. Десслер Г. Управление персоналом. М.: Бином, 1997. - 431 с.

78. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология служебной деятельности: Учеб. пособие. М.: Высшая школа, 1989. - 304 с.

79. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование персонала: Учеб. пособие. Новосибирск: Сиб. акад. гос. службы, 1999. - 79 с.

80. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В. Т. Управление персоналом: Учеб. пособие для эконом, вузов и фак. / Под ред. А .Я. Кибанова. М.: Приор, 1998.-511 с.

81. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИБМ, 1999.-624 с.

82. Екимов Г.Ю., Золотухин О.И., Пинцов С.И. Стимулирование служебной деятельности и производства в условиях рыночных отношений. — СПб: С.-Петерб. ун-т, 1992. 187 с.

83. Емельянов С.Н. Состояние, проблемы и перспективы профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2007 .№ 3 С. 10-14.

84. Жуков А. А. Рыночный механизм регулирования заработной платы. -М.: АТСО, 1996. 104 с.

85. Зейгарник Б.В. Теория личности Курта Левина. — М.: Моск. ун-т, 1981.-117 с.

86. Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления. М.: Прогресс, 1971. - 312 с.

87. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Гар-дарики, 1999. - 528 с.

88. Каверин С.Б. Мотивация служебной деятельности. М.: ИП РАН, 1998.-224 с.

89. Калинин Ю.И. Приоритетные задачи органов и учреждений уголовно-исполнительной системы // Преступление и наказание. 2004. № 2. -С. 154.

90. Капелюк З.А. Оплата служебной деятельности работников торговли: Учеб. пособие для студ. всех спец. Новосибирск: Сиб. ун-т повыш. квал., 1998.-77 с.

91. Карлофф Б. Деловая стратегия. Концепция, содержание, символы. М.: Экономика, 1991. - 239 с.

92. Кибанов А.Я. и др. Управление персоналом организации: Учеб. для вузов / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1997. - 509 с.

93. Китов А.И. Экономическая психология. М.: Экономика, 1987.-303 с.

94. Клуб директоров анализирует и рекомендует / Под ред. В.Д. Речина, JI.B. Кириной. Новосибирск; Красноярск: ЭКО, 1993. - 230 с.

95. Колодкин JI.M. Методы изучения и оценка персонала органов внутренних дел. М.: Академия МВД России, 1993. - 53 с.

96. Колодкин JI.M., Фатула А.В. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. М., 1990. 95 с.

97. Коренев A.JI. Основы управления в ОВД. М.: Юрид. лит., 1994.-346 с.

98. Королевский КЮ. Материальное стимулирование в системе экономического и социального управления производством: Вопросы методологии и практики. М.: Недра, 1998. - 339 с.

99. Костенко И.А. Управление кадрами в новых экономических условиях: Экономическая психология управления сферой материального производства, или новая технология работы с кадрами. Ярославль: Верх. Волга, 1997.-319 с.

100. Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиа-ни, Н.И. Лапина; Сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. М.: Политиздат, 1988.-479 с.

101. Кудашкин А.В., Тюрин А.И., Фатеев К.В. Увольнение с военной службы. Пребывание в запасе: Справочник. — М.: За права военнослужащих, 2004.

102. Кунелъский Л.Э. Заработная плата и стимулирование служебной деятельности: социально-экономический аспект. — М.: Экономика, 1981.-248 с.

103. Кунц Г., О'Доннел С. Системный и ситуационный анализ управленческих решений: В 2 т. -М.: Прогресс, 1981. Т. 1. - 495 с. - Т. 2. -512 с.

104. Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996. - 110 с.

105. Лебедев Г.П. Воспитывать индивидуально (о проблемах индивидуального воспитания сотрудников УИС) // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2006. № 6. — С.21-24.

106. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации. — Новосибирск: Новосиб. гос. пед. ин-т, 1992. 216 с.

107. Летунов В.Н., Огородников В.И., Брыков Д.А. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы: Учеб. пособие / Под ред. А.А. Аксенова. С.Х. Шамсунова. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2004. - 124 с.

108. Лифгииц А.С. Основы управления персоналом. Иваново, 1995.- 95 с.

109. Лоос В.Г. Промышленная психология. Киев: Техника, 1974.-232 с.

110. Мазманова Б.Г. Управление оплатой служебной деятельности в переходной экономике: Учеб. пособие. Екатеринбург: ИПК УГТУ, 1998. - 177 с.

111. Макаренко Т.Д. Проблемы формирования рыночного механизма регулирования оплаты служебной деятельности. Чита: ИГЭА, 1998. - 187 с.

112. Марр Р., Шмидт Г., Прокопенко И., Еме 3. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: Моск. ун-т, 1997. - 479 с.

113. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие. -Новосибирск: Новосиб. гос. акад. эконом, и укр., 1998. 312 с.

114. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. A.M. Татлыбае-ва. СПб.: Евразия, 1999. - 479 с.

115. Международная защита прав и свобод человека: Сб. док. М.: Юрид. лит., 1990. - 672 с.

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

117. Многомерный статистический анализ в социально-экономических исследованиях. М.: Наука, 1974. - 416 с.

118. Мордовии С.К. Управления персоналом: современная российская практика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2005. — 04 с. (Сержанта внутренней службы;. Практика менеджмента).

119. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе: Руководство Барклайз Банка по малому бизнесу: Пер. с англ. / Под ред. И.И. Елисеевой. М.: АУДИТ; ЮНИТИ, 1996. - 160 с.

120. Научная организация управления органами внутренних дел. М.: ВНИИ МВД СССР, 1984. - 234 с.

121. Нессоное Г.Г. Управление персоналом коммерческой организации. Учеб. пособие. -М.: Высш. коммерческая шк., 1997. 146 с.

122. Общая характеристика, мотивационные факторы, психологический настрой служащих МВД при работе в экстремальных условиях / Пер. с болг. Н.П. Полохина // Бюллетень МВД Республики Болгарии. София, 1999.-№8.-С. 75-99.

123. Овсянников А. С. Оплата служебной деятельности в условиях рынка. Контракты. Новосибирск: РИПЭЛ, 1992. - 111 с.

124. Огородников В.И. Руководитель в пенитенциарной системе: управление, прав, психология: Монография. М.: ПЕРСЭ, 2006. - 160 с.

125. Огородников В.И. Организация деятельности кадровых служб в России. Рязань, 2005. - 166 с.

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

127. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Фин. стат. информ., 1997. - 877 с.

128. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник / Под ред. А.П. Коренева. М.: Моск. ун-т МВД России, Щит-М, 2003. - 396 с.

129. Основы управления в органах внутренних дел: Учеб. пособие. -М.: Акад. МВД России, 2001.-395 с.

130. Особенности управления предприятием в кризисных условиях / Под ред. В.Д. Речина, JI.A. Сергеевой. Новосибирск: ИЭиОПП, 1999. -352 с.

131. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. -М.: Экономика, 1984. 183 с.

132. Парамонова С.В., Мозырева Т.А. Проблемы оценки служебной деятельности: Учеб. пособие. Красноярск: Красноярск, гос. ун-т, 1996. — 83 с.

133. Персонал: Словарь-справочник: 1645 терминов, статей и пояснений.-М., 1994.-350 с.

134. Поварич И.П., Прошкин Б.Г. Стимулирование служебной деятельности: системный подход. Новосибирск: Наука, 1990. - 198 с.

135. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.-320 с.

136. Поляков ВТ. Человек в мире управления. — Новосибирск: Наука, 1992.- 191 с.

137. Попов Г.Х. и др. Методы управления социалистическим производством. -М.: Экономика, 1971. 173 с.

138. Попов Г.Х. Эффективное управление. М.: Экономика, 1985.- 336 с.

139. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. Киев: Наук, думка, 1976. - 208 с.

140. Портянко M.JI. Заработная плата: за что и сколько платить. -Сыктывкар: Сыктывкарск. гос. ун-т, 1997. 103 с.

141. Прошкин Б.Г., Поварич И.П. Основы теории и практики стимулирования служебной деятельности. Учеб. пособие. Кемерово: Кемеров. гос. ун-т, 1988.-88 с.

142. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учеб. для вузов. М.: Аспект Пресс, 1998. - 279 с.

143. Пушкарев Н.Ф., Матвеев А.В., Пушкарев Н.Н. Психология управления персоналом фирмы: Курс лекций / Под ред. Н.Ф. Пушкарева. -М.: Хронограф, 1998. 194 с.

144. Работа с кадрами в уголовно-исполнительной системе: Информ. аналит. сб. - Тверь: Научн. -исслед. ин-т. Информационных и производ. технологий ФСИН России, 2005. - 62 с.

145. Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. М.: Аспект Пресс, 1997. - 368 с.

146. Розанова В.А. Психология управления. — М.: Бизнес-школа,1997.- 176 с.

147. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1998.-618 с.

148. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация служебной деятельности на промышленном предприятии. Киев: Наук, думка, 1988. - 224 с.

149. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях: Пер. с англ. М.: Экономика, 1995. - 335 с.

150. Самыгин С.И, Столяренко Л.Д., Шило С.И. и др. Управление персоналом / Под ред. С.И. Самыгина. Ростов н/Д: Феникс, 2001. - 512 с.

151. Сарно А.А. Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т, 1997. - 207 с.

152. Система работы с кадрами управления. М.: Мысль, 1984. - С. 14.

153. Слободской A.JI. Персонал предприятий в трансформирующейся экономике. СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т, 1997. - 142 с.

154. Социальные факторы повышения эффективности служебной деятельности / Под ред. Н.А. Лобанова и Г.Н. Черкасова. Л.: Наука, 1981. - 160 с.

155. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН,1998.- 696 с.

156. Социология служебной деятельности / В.П. Махнарылов и др. -Киев: Техника, 1981. 240 с.

157. Социология служебной деятельности в новых условиях. Межвуз. сб. ст. Самара: Изд-во Самар. ун-та, 1993. - 215 с.

158. Социология служебной деятельности: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. -М.: Моск. ун-т, 1993. 368 с.

159. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 1998.-366 с.

160. Старосьцяк Е. Элементы науки управления. М.: Прогресс, 1965.-343 с.

161. Теория прогнозирования и принятия решений / Под ред. С.А. Саркисяна. М.: Высшая школа, 1977. - 350 с.

162. Титова М.Е., Федосенко JI.B. Рынок: интенсивность и мотивация служебной деятельности. М.: Луч, 1994. - 45 с.

163. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1997.-336 с.

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

165. Управление персоналом: Энциклопед. словарь / Под ред. А .Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1998. - 453 с.

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

167. Хлынов В.IT. Японские «секреты» управления персоналом. М.: Вост. лит-ра РАН, 1995. - 110 с.

168. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практ. пособие: Пер. с англ.-М., 1993.-352 с.

169. Хромовских Н.Т. Мотивация служебной деятельности и межличностных отношений. Владивосток: ДВГАЭУ, 1999. - 111 с.

170. Хьюсман Р., Хэтфилд Д. Фактор справедливости: Пер. с англ. -М.: Знание, 1992.-96 с.

171. Цандер Э. Оплата служебной деятельности на малых и средних предприятиях / Пер. с нем. В.П. Воронькова. 10-е изд., актуализир. и доп. -Обнинск: ГЦИПК, 1995. - 256 с.

172. Цыпкин Ю.А., Лкшинов А.Н. Управление персоналом. М.: Мир, 2004. - 406 с.

173. Чайка Ю.Я. Обеспечивая конституционную законность: Материалы заседания расширенной коллегии Минюста России от 24 января 2001 года // Преступление и наказание. 2001. - № 3. С. 3-11.

174. Чайка Ю.Я. Министерство юстиции в системе российской государственности // Рос. юстиция. 2002. - № 9.

175. Человек и его работа / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967. - 392 с.

176. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. -СПб.: Энергоатомиздат, 1997. 568 с.

177. Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным со-4 ставом органов внутренних дел: Пособие. СПб., 2001. - 128 с.

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

179. Шаховская Л.С. Мотивация служебной деятельности в переходной экономике. Волгоград: Перемена, 1995. - 184 с.

180. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. -М.: Интел-Синтез, 1998. - 344 с.

181. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности: методологический аспект. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. 280 с.

182. Экономика служебной деятельности и управление персоналом: Межвуз. сб. / Науч. ред. Н.А. Горелов. СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т, 1998. - 244 с.

183. Экономика служебной деятельности: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Н.А. Иванова и Г.И. Мечниковского. -М.: Высш. школа, 1976. 423 с.

184. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А.П. Градова. -СПб.: Спец. литература, 1999. 589 с.

185. Энциклопедия психологических тестов: Личность, мотивация, потребность / Под ред. А. Карелина. М.: APT, 1997. - 300 с.

186. Ядов В.А. Мотивация служебной деятельности: проблемы и пути развития исследований // Сов. социология. — М.: Наука, 1982. Т. 2. -С. 29-38.

187. Ялунин В.У. Новые рубежи новые задачи // Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2001. - № 2. - С. 4-13.1.I. Статьи

188. Герчиков В.И. Мотивация и стимулирование служебной деятельности в современных условиях // ЭКО. 1996. - № 6. - С. 103-112.

189. Григорьева JI. О ходе реформирования и основных направлениях деятельности органов юстиции // Адвокат. — 2005. № 11.

190. Наказание, законность, справедливость, гуманизм: Материалы меж-дунар. науч.-практ. конф. Рязань: Ряз. высш. шк. МВД РФ, 1994. - 193 с.

191. Проблемы управления персоналом в рыночной экономике // Сб. науч. тр. Гос. академии управления им. С. Орджоникидзе; Ин-т социологии и управления персоналом. М., 1997. - 162 с.

192. Акчурин А.В. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: Автореф. дис. . канд. юрид. наук / Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний. Рязань, 2006. - 28с.

193. Ъ.Артемьев A.M. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: Дис. . канд. юрид. наук. М., 2003.-235 с.

194. Аишров Д.А. Методология развития мотивации и стимулирования персонала (социально-экономические аспекты): Дис. . д-ра экон. наук. -М.: Гос. ун-т управления, 2002. 334 с.

195. Нагорный Р.В. Правовые и организационные основы кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М., 2003. - 25 с.

196. Огородников В.И. Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань: Акад. Минюста России, 2003. - 26 с.

197. Поварич И.П. Проблема системности в стимулировании служебной деятельности: Вопросы теории, методологии и практики: Автореф. дис. . д-ра экон. наук. Томск: Томск, гос. ун-т, 1991. - 52 с.

198. Прошкин Б.Г. Совершенствование морального стимулирования служебной деятельности (на примере угольных шахт и разрезов Кузбасса): Автореф. дис. . канд. экон. наук. Новосибирск: ИЭиОПП СО АН СССР, 1985.-23 с.

199. Сысоев М.В. Организация и правовые основы функционирования уголовно-исполнительных инспекций: Дис. канд. юрид. наук. Рязань: Акад. Минюста России, 2004. - 157 с.

200. Солдатов А.С. Право как инструмент социального управления (информационный аспект): Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2002. 20с.

201. Начальник колонии (объединения), учреждения 2210 2320 2440 2560

202. Заместитель начальника колошш (объединения), учреждения по безопасносш и оперативной работе, охране 2170 2250 2350 2385

203. Заместитель начальника колонии по лечебно-профилактической работе: начальник медицинской части врач, начальник больницы - врач 2150 2200 2300 2350

204. Замеспггель начальника колошш (объединения), учреждения (кроме поименованных) 2150 2200 2300 2350

205. Главный бухгалтер, главный инженер 2040 2100 2160 2220

206. Заместитель директора предприятия: по качеству—начальник отдела технического контроля; по коммерческим вопросам начальник отдела маркетинга; главный экономист 2010 2070 2130 2190

207. Начальник отдела: оперативного, безопасности, охраны, ИГО, связи и вооружения 1950 2010 2070 2130

208. Начальник отдела (кроме поименованных), психологической лаборатории 1890 1950 2050 2120

209. Главный механик, технолог, энергетик, металлург, маркшейдер, конструктор; главный агроном, зоотехник, ветеринарный врач (только в сельскохозяйственных ИК) 1890 1950 2010 2070

210. Замеспггель начальника отдела: оперативного, безопасности, охраны 1770 1830 1890 1950

211. Технорук заместитель начальника колонии (входящей в состав ОИК) 2120 2150 2200 2250

212. Замеспггель главного бухгалтера 1830 1890 1950 2010

213. Начальник производства 1890 1950 2050 2120

214. Оперативный дежурный 1700 1770 1810 1870

215. Инспектор дежурный по жилой зоне, производственной зоне 1550 1610 1670 1730

216. Старший оперуполномоченный, инспектор (отдела безопасности, охраны), инженер (ИТО и связи) 1635

217. Старший психолог, юрисконсульт, специалист по социальной работе, инспектор (кроме поименованных и канцелярии), инженер (кроме пойменованного), инструктор 1520

218. Оперуполномоченный, инспектор (отдела: безопасности, охраны), инженер (ИТО и связи), начальник караула, кинологического отделения 1550

219. Начальник лесобиржи, нижнего склада, транспортного цеха (лесовозной дороги), сплавного участка 189022 Начальник цеха 1860

220. Начальник единого помещения камерного типа (республиканского, краевого, областного, окружного) 1750

221. Заместитель начальника единого помещения камерного тала (республиканского, краевого, областного, окружного) 1670

222. Начальник производственного участка 152026 Начальник отряда 1 1635

223. Старший мастер, кошрольный мастер 1520

224. Мастер, контрольный мастер 1450

225. Начальник колонии (объединения), учреждения 2210 2320 2440 2560

226. Заместитель начальника колонии (объединения) по безопасности и оперативной работе, охране 2150 2200 2250 2300

227. Заместитель начальника колонии (объединения) по тылу, кадрам и воспитательной работе 2120 2150 2200 2250

228. Заместитель начальника колонии (объединения) директор предприятия 2120 2150 2200 2250

229. Заместитель начальника колонии начальник участка 2120 2150 2200 2250

230. Заместитель начальника колонии (объединения) (кроме поименованного), главный инженер 2120 2150 2200 2250

231. Заместитель директора предприятия: по качеству начальник отдела технического контроля; по коммерческим вопросам - начальник отдела маркетинга 2010 2070 2130 2190

232. Главный бухгалтер, экономист 2040 2100 2160 2220

233. Начальник отдела: оперативного, безопасности, охраны 1950 2010 2070 2130

234. Начальник отдела (кроме поименованных), психологической лаборатории 1890 1950 2010 2070

235. Главный конструктор, маркшейдер, металлург, механик, технолог, энергетик 1890 1950 2010 2070

236. Главный агроном, ветеринарный врач, зоотехник (только в сельскохозяйственных ИК) 1890 1950 2010 2070

237. Замеспггель начальника отела 1770 1830 1890 1950

238. Технорук замеспггель начальника колонии (входящей в состав ОИК) 2120 2150 2200 2250

239. Заместитель главного бухгалтера 1830 1890 1950 2010

240. Начальник прошводства 1890 1950 2010 2070

241. Начальник лесобиржи, нижнего склада, транспортного цеха (лесовозной дороги), сплавного участка, цеха 1940

242. Начальник производственного участка 1520

243. Начальник вахтового лесозаготовительного участка 1940

244. Начальник депо, участка предприятия промышленного железнодорожного транспорта 1730

245. Начальник единого помещения камерного типа (республиканского, краевого, областного, окружного) 189022 Начальник отряда 1635

246. Замеспггель начальника вахтового лесозаготовительного участка 1750

247. Замеспггель начальника: единого помещения камерного типа (республиканского, краевого, областного, окружного) 1700

248. Начальник смены (производственно-диспетчерского отдела) 1700 1760 1820 1880

249. Оперативный дежурный 1700 1770 1810 1870

250. Инспектор-дежурный по жилой зоне, производственной зоне 1550 1610 1670 1730

251. Старший оперуполномоченный, инспектор (отдела безопасности, охраны), инженер (ИТО и связи) 1635

252. Старший инспектор (кроме поименованных и канцелярии), инженер (кроме поименованного), психолог, юрисконсульт, инструктор, специалист по социальной работе, производитель работ 1520

253. Старший мастер, контрольный мастер 1520

254. Старший механик (только в ИК особого режима и участках ИК особого режима) 1520

255. Начальник караула, кинологического отделения; оперуполномоченный, инспектор (отдела безопасности, охраны), инженер (ИТО и связи) 1550

256. Психолог, юрисконсульт, инспектор (кроме поименованных, канцелярии, коммунально-бытовых и шггендангских служб), инженер (производсгвенно-техническнх служб, по эксплуатации вычислительной техники), инструктор 1450

257. Производитель работ, мастер, кошрольньтй мастер 1450

258. В какой степени Вы удовлетворены следующими сторонами жиз-недеятельности коллектива?

259. Стороны жизнедеятельности коллектива Вполне удовлетворен, % Частично удовлетворен, % Не удовлетворен, %

260. Избранной профессией сотрудника УИС 60 40

261. Результатами своей работы 53 47 —

262. Содержанием работы 43 ■ 54 31. Режимом работы 73 24 3

263. Условиями работы в служебном помещении 30 52 18

264. Распределением нагрузки между сотрудниками 26 50 24

265. Отношением сотрудников к выполнению своих обязанностей 20 62 18

266. Взаимодействием служб 16 46 38

267. Системой поощрений и наказаний 17 52 31

268. Состоянием служебной и исполнительской дисциплины . 16 64 20

269. Взаимоотношениями с непосредственным начальником 56 41 3

270. Предъявляемой к вам требовательностью со стороны руководителей 52 45 3

271. Соответствием получаемых заданий вашим функциональным обязанностям 49 47 4

272. Постановкой служебной подготовки 46 51 3

273. Решением социально-бытовых вопросов 15 39 46

274. Сплоченностью коллектива 30 62 8

275. Настроением, преобладающим в коллективе 32 62 6

276. Взаимоотношениями между отделами 9 62 29

277. Взаимоотношениями в вашем коллективе 49 47 4

278. Отношением сотрудников к осужденным 46 39 15

279. Какие взаимоотношения характерны для Вашего коллектива?1. Да В основном Нет

280. Преобладает доброжелательное отношение, атмосфера взаимовыручки и поддержки 37 % 55 % 8 %

281. Существуют отдельные группировки, которые находятся в доброжелательных отношениях 32% 35 % 33%

282. Каждый сам за себя, равнодушное отношение друг к другу 3 % 13 % 74%

283. Сопернические, конфликтные отношения между всеми членами коллектива 2% 5 % 93 %

284. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности 40% 39% 21 %

285. Насколько в Вашем коллективе развиты:1. Сильно Средне Слабо

286. Добросовестное отношение к работе 32 % 66 % 2%

287. Взаимозаменяемость и взаимопомощь 41 % 51 % 8 %

288. Дисциплинированность 31 % 56% 13 %

289. Равномерное распределение функциональных обязанностей 26% 59% 15 %

290. Нагрузка приходится на более ответственных и компетентных членов коллектива 41 % 51 % 8%

291. Халатное отношение к своим обязанностям 4% 35% 61 %

292. Решение во время рабочего времени своих личных проблем 7% 34% 59%

293. Оцените профессиональную подготовку сотрудников.1. Высокая Средняя Слабая

294. Руководство учреждения 45 % 55 % —

295. Непосредственный начальник 47% 48 % 5 %

296. Сотрудники коллектива 30% 69% 1 %

297. Ваше отношение к руководству:

298. С уважением Без уважения Равнодушное

299. К непосредственному руководителю 72% 9% 19%

300. К вышестоящему руководству 76% 10% 14%

301. Какое отношение к сотрудникам характерно для Вашего руководства?

302. Доброжелательное отношение ко всем сотрудникам, независимо от их профессиональных успехов 42%

303. Доброжелательное отношение только к грамотным специалистам 13 %

304. Выделение своих «любимчиков» независимо от профессиональной компетентности 28%

305. Отношение зависит от настроения 15 %

306. Предвзятое, недоброжелательное отношение ко всем сотрудникам 2%

307. Оцените стиль работы Вашего непосредственного начальника при выполнении служебных задач:

308. Советуется со всеми членами коллектива 23 %

309. Прислушивается к мнению отдельных сотрудников 30%

310. Сам выполняет всю ответственную часть работы, не доверяя никому 4%

311. Перекладывает выполнение задачи на коллектив 13 %

312. Дает четкие указания и своевременно контролирует их выполнение 30%

313. Какие методы и как часто ваше руководство использует в качестве воспитательного воздействия?1. Часто Редко1. Благодарность 29 % 71 %1. Выплата премий 4% 96%

314. Своевременное присвоение воинского звания 62% 38%

315. Применение мер взысканий 22% 78%

316. Выдвижение наиболее перспективных сотрудников на вышестоящие должности 36% 64%

317. Присвоение внеочередных званий за особые заслуги 3 % 97%

318. Оцените вопросы, касающиеся текучести кадров1. Да Нет

319. Собираюсь сменить место работы в ближайшие 2-3 года (перейти в коммерческие структуры) 20% 80%

320. Никуда не собираюсь уходить, продолжу работу на прежнем месте 74% 26%

321. Постараюсь занять вышестоящую должность 31 % 69%

322. Перешел бы на работу в другие службы (ОВД, прокуратуру и т.д.) 12% 88 %

323. Поступил бы на учебу в высшее учебное заведение Минюста России 39% 61 %

324. Что, по Вашему мнению, надо сделать, чтобы улучшить психологический климат в коллективе и стабилизировать кадровую политику вашего учреждения (просим отметить не более пяти вариантов ответа)?

325. Осуществлять более тщательный отбор вновь принимаемых сотрудников, ^ о/ исходя из их деловых и нравственно-психологических качеств

326. Повысить ответственность сотрудников за нарушения дисциплины и соблюдение законности 41 %

327. Совершенствовать стиль деятельности руководителей 41 %

328. Обеспечить надежную безопасность сотрудникам 41 %

329. Создавать возможность для продвижения по службе перспективным сотрудникам 60%

330. Материально и морально стимулировать успешно работающих сотрудников 77%

331. Оказывать помощь в решении жилищно-бытовых вопросов 58 %

332. Оказывать помощь вновь принятым сотрудникам в адаптации к службе и коллективу 17%

333. Улучшить санитарно-гигиенические условия служебной деятельности 27%

334. Создавать условия для учебы сотрудников в образовательных заведениях 21 %

335. Оказывать психологическую помощь сотрудникам и членам их семей 19%

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