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

Организация и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы по кадровому обеспечению уголовно-исполнительных инспекций  
  
**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Федореев, Эдуард Геннадьевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Псков

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельност

**Количество cтраниц:**

165

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Федореев, Эдуард Геннадьевич

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИНСПЕКЦИЙ В УСЛОВИЯХ ИХ

РЕФОРМИРОВАНИЯ.

§ 1. Современное состояние кадрового обеспечения уголовноисполнительных инспекций.

§ 2. Зарубежный опыт формирования кадрового потенциала службы пробации и возможности его использования в России.

Глава 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ

УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИНСПЕКЦИЙ.

§ 1. Международные правовые акты обращения с осужденными и требования к персоналу службы исполнения наказаний без изоляции от общества.

§ 2. Социально-правовой статус сотрудника уголовно-исполнительных инспекций. Требования, предъявляемые к нему.

Глава 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КАДРОВОМУ

ОБЕСПЕЧЕНИЮ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИНСПЕКЦИЙ.

§ 1. Организация социально-психологической работы с кадрами уголовноисполнительных инспекций.

§ 2. Проблемы научной организации труда сотрудников уголовно-исполнительных инспекций.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организация и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы по кадровому обеспечению уголовно-исполнительных инспекций"

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена тем, что в результате реализации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года1 будет осуществлен переход к содержанию основной массы осужденных в тюрьмах трех типов и колониях-поселениях двух типов, создана служба пробации, увеличится количество осужденных к наказаниям и иным мерам уголовно-правового характера, не связанным с изоляцией осужденного от общества. Это потребует изменения кадровой политики, прежде всего совершенствования деятельности ведомственных образовательных учреждений.

Ежегодно образовательные учреждения ФСИН России выпускают около 3,4 тысяч специалистов (при фактической потребности - 3,8 тысяч человек). Безусловно, в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы (УИС) потребность в специалистах и их эффективной подготовке и переподготовке будет увеличиваться2.

Об актуальности избранной темы исследования также позволяет утверждать то, что на встрече с журналистами Уральского федерального округа 28 ноября 2011 года (г. Екатеринбург) Президент Российской Федерации отметил, что «нам нужно разумно, спокойно, но в то же время настойчиво провести полную реформу уголовно-исполнительной системы. Уголовно-исполнительная система состоит из тех, кто сидит, и тех, кто охраняет. Как правило, часто говорят, что они сидят вместе: только некоторые из них сидят срок, назначенный судом, а некоторые из них

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

См.: Антипов А. Нужны сотрудники «нового типа» // Преступление и наказание. 2010. № 1.С. 9 сидят» всю жизнь. И люди, которые там работают, во-первых выполняют важную государственную задачу, а, во-вторых, у них существует и свой определенный эмоциональный настрой. нужно сделать так, чтобы туда приходили люди подготовленные, грамотные и мотивированные. Поэтому мы, начиная с 2013 года, начнем существенное увеличение заработной платы всем, кто работает в уголовно-исполнительной системе. В противном случае изменить самый дух этой уголовно-исполнительной системы невозможно»1.

В течение 2011 года деятельность территориальных органов ФСИН России и уголовно-исполнительных инспекций (УИИ) была направлена на реализацию первого этапа Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года. В числе приоритетный направлений в деятельности УИИ были избраны следующие: оптимизация структуры управления УИИ; предупреждение преступлений и иных правонарушений со стороны осужденных к наказаниям и мерам уголовно-правового характера, не связанным с изоляцией осужденного от общества; внедрение в деятельность УИИ системы электронного мониторинга подконтрольных лиц; модернизация системы учета и контроля за осужденными; создание дополнительных мер и необходимых условий для исполнения наказания в виде ограничения свободы, исправительных работ; укрепление материально-технической базы, улучшение условий л размещения УИИ, вывод их из арендуемых помещений .

Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в 2011 году приняты 4 Федеральных закона, регулирующих

1 www.kremlin.ru (дата обращения: 23.04.2012).

2 См.: Об итогах деятельности уголовно-исполнительных инспекций территориальных органов ФСИН России в 2011 году: обзор ФСИН России. вопросы в сфере организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера, не связанных с изоляцией осужденного от общества: от 7 декабря 2011 г. № 420-ФЗ «О внесении изменений в Уголовныйкодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», регламентирующий вопросы назначения и исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста, исправительных и обязательных работ, проведения разыскных мероприятий, контроля за поведением осужденных, признанных в установленном порядке больными наркоманией; от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЭ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в котором предусмотрено право УИИ запрашивать и получать в отношении осужденных сведения, составляющие врачебную тайну; от 6 апреля 2011 г. № 66-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об административном надзоре за лицами, освобожденными из мест лишения свободы», которым установлена последовательность исполнения ограничения свободы и административного надзора в отношении лиц, освободившихся из мест лишения свободы; от 7 марта 2011 г. № 26-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации», в соответствии с которым из ряда составов преступлений исключены нижние пределы санкций в виде лишения свободы, в отношении некоторых деяний введены наказания, не связанные с лишением свободы.

Вместе с тем остаются не урегулированными вопросы повышения социально-правового статуса сотрудников УИИ, их профессиональной подготовки.

В настоящее время функционирует 80 УИИ со статусом федеральных казенных учреждений и 2379 их филиалов. Штатная численность аттестованных сотрудников УИИ на 1 января 2012 г. составила 10 005 человек, списочная численность 9 505, некомплект - 5 %. В ряде регионов нагрузка на сотрудника УИИ достигает (в соответствии с данными исследования) порядка 120-200 осужденных на одного сотрудника УИИ, что нередко снижает эффективность деятельности УИИ и не позволяет достигать целей наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества.

Выявлены также иные проблемы кадрового обеспечения, которые обусловливают нарушения законности при исполнении наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества. Выявляются многочисленные факты упущения в работе УИИ, выявленные в ходе ведомственных проверок. Так, в 2011 г. по результатам рассмотрения поступивших представлений и протестов к дисциплинарной ответственности и мерам материального ограничения привлечено 838 сотрудников (в 2010 г. - 589).

Указанные обстоятельства обусловливают необходимость научной разработки проблем организационно-правового характера по совершенствованию деятельности УИС в сфере кадрового обеспечения УИИ.

Степень научной разработанности проблемы. Перечисленные проблемы являются актуальными, поскольку их теоретическое, правовое и практическое решение позволит создать условия для перехода к принципиально новому качеству функционирования УИИ и соответственно повышению эффективности деятельности по предупреждению повторных преступлений осужденных, состоящих на учете УИИ.

Большой вклад в развитие теории и практики управления органами и учреждениями, исполняющими наказания, внесли научные труды Г.А. Аванесова, A.A. Аксенова, Г.В. Атаманчука, В.Г. Афанасьева, В.З. Веселого, С.Е. Вицина, Г.Г. Зуйкова, А.П. Ипакяна, С.М. Крылова, А.Ф. Майдыкова, В.Д. Малкова, Н.И. Петренко, Ю.А. Тихомирова, Г.А. Туманова, С.Х. Шамсунова и других ученых, в которых рассматривались и проблемы стратегических по своей сущности управленческих решений, и проблемы их ресурсного обеспечения.

Работы указанных ученых и специалистов имеют важное теоретическое и практическое значение. Однако значительная часть из них подготовлена на основе исправительно-трудового законодательства, поэтому в них не учтены изменения в уголовно-исполнительной политике современной России.

Проблемы управления персоналом и подготовки кадров анализировались достаточно полно и нашли свое отражение в работах многих зарубежных и отечественных ученых - управленцев, юристов, политологов и социологов, работающих в системе МВД и Минюста России. Вышло немало учебной и научной литературы по работе с персоналом, а именно: И. Ансофф «Стратегическое управление» (1989); Е.Е. Вендров «Психологические проблемы управления» (1969); А.Ю. Долинин, В.И. Огородников, В.П. Шорников «Кадровый менеджмент и социальная защита персонала уголовно-исполнительной системы: современность и перспектива» (2009); А.П. Егоршин «Управление персоналом» (2000); М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури «Основы менеджмента» (2000); В.И. Огородников «Организация деятельности кадровых служб в России» (2005); В.И. Огородников «Руководитель в пенитенциарной системе: управление, право, психология» (2006); «Основы теории управления» (под редакцией В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого, 2003); «Управление организацией» (под редакцией А.Г.Поршнева, З.П. Румянцевой, H.A. Соломатина, 2000); «Управление персоналом» (под редакцией Б.М. Генкина, 1997); C.B. Шекшня «Управление персоналом современной организации» (1996); Г.В. Щекин «Теория кадровой политики» (1997) и др. Однако детального комплексного анализа вопросов управления персоналом и подготовки кадров для УИИ в условиях совершенствования организационно-структурного построения и организационно-функционального механизма УИИ не проводилось.

В последние годы защищен ряд диссертаций, посвященных отдельным уголовно-правовым, уголовно-исполнительным и уголовно-процессуальным аспектам исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества: А.Ж. Рамазанов «Наказания, не связанные с лишением свободы, и практика их применения» (2002); Е.О. Ананьева «Организационно-правовые проблемы совершенствования условного осуждения к лишению свободы» (2003); Е.В. Хромых «Альтернативные лишению свободы уголовные наказания: теория и практика назначения и исполнения» (2005); В.А. Зайченко «Альтернативные лишению свободы наказания как средство оптимизации системы уголовных наказаний в США» (2005); Н.П. Белая «Организация и правовые основы взаимодействия уголовно-исполнительных инспекций с органами внутренних дел и местного самоуправления» (2005); Н.В. Богорев «Реализация в российском уголовном и уголовно-исполнительном законодательстве Стандартных минимальных правил ООН в отношении мер, не связанных с тюремнымзаключением» (2006); В.П. Марков «Механизм реализации основных уголовных наказаний, не связанных с изоляцией от общества, в Российской Федерации» (2006); Я.Ю. Бурлакова «Проблемы избрания и применения мер уголовно-процессуального пресечении, не связанных с лишением или ограничением свободы» (2009); H.H. Смирновой «Методологические, организационные и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества» (Псков, 2010).

Вместе с тем в условиях расширения практики назначения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества, введения новых их видов, процессов реформирования организационно-структурного построения и организационно-функционального механизма УИИ диссертационные исследования по затронутой теме не разрабатывались.

Дискуссионность проблемных вопросов, недостаточная разработанность в силу их новизны, с одной стороны, и высокая актуальность в условиях реформирования УИС - с другой, предопределили тему диссертационной работы, объект, предмет, цель и задачи исследования.

Объектом диссертационного исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ.

Предмет диссертационного исследования - теоретические, организационные и правовые аспекты, особенности деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ.

Цель исследования - разработка теоретических, организационных и правовых основ совершенствования деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- проанализировано современное состояние кадрового обеспечения

УИИ;

- раскрыт зарубежный опыт кадрового обеспечения службы пробации за рубежом и возможности его использования в российской практике деятельности УИИ;

- разработана концепция развития профессиональной подготовки специалистов для УИИ;

- проанализированы международные правовые акты в исследуемой сфере и требования к персоналу службы исполнения наказаний без изоляции осужденного от общества;

- раскрыт социально-правовой статус сотрудников УИИ, а также сформулированы требования, предъявляемые к ним с учетом возложения на них новых функций;

- вскрыты проблемы организации социально-психологической работы с кадрами УИИ и предложены меры по ее совершенствованию в целях повышения деятельности сотрудников по предупреждению повторных преступлений подучетных лиц;

- сформулированы обоснованные предложения по научной организации труда сотрудников УИИ;

- сформулированы научно обоснованные предложения по повышению эффективности организации и правового обеспечения деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ.

Методологическую основу диссертационного исследования составляет диалектический метод познания. В ходе исследования применялись следующие методы: формально-логический анализ понятийного аппарата; системный анализ - при выявлении особенностей социально-правового статуса сотрудников УИИ, а также определении требований, предъявляемых к ним; конкретные методы социологических исследований (анкетирование, экспертный опрос по вопросам, касающимся исследования) - для выявления проблем в деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ и определения путей их решения; сравнительно-правового анализа - для выявления пробелов в правовом регулировании деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ и выработки предложений по их устранению; статистический метод - для определения количественных характеристик деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ.

Теоретическая основа диссертационного исследования - научные источники по философии, истории государства и права, уголовному, уголовно-исполнительному праву, криминологии, психологии, социологии. Диссертация подготовлена с учетом последних разработок, смежных с проблемой организации деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ. Сформулированные автором предложения и выводы основаны на рекомендациях ученых и практических работников в сфере исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества.

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

Эмпирическая основа исследования - официальные статистические данные ФСИН России, Генеральной прокуратуры Российской Федерации. В ходе проведения исследования изучены и проанализированы материалы о работе управления организации исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденных от общества ФСИН России (2006-2011 гг.).

Осуществлено анкетирование, респондентами которого выступили 60 руководителей отделов по руководству УИИ (67,4 % от общей численности руководителей этой категории). Кроме того, изучено мнение экспертов - 45 представителей службы исполнения наказаний без изоляции осужденного от общества, проходивших повышение квалификации и переподготовку в Псковском юридическом институте ФСИН России.

Научная новизна диссертационного исследования обусловлена сформулированными автором предложениями в изучаемой сфере.

Автором разработана концепция развития профессиональной подготовки специалистов для УИИ.

Критериям научной новизны отвечают: возможности использования зарубежного опыта формирования кадрового потенциала службы пробации в целях совершенствования деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ; вскрытые проблемы кадрового обеспечения УИИ в условиях совершенствования их организационно-структурного построения и организационно-функционального механизма; особенности социально-правового статуса сотрудников УИИ и требования, предъявляемые к ним.

Новизной отличаются предложения автора организационно-правового характера, направленные на повышение эффективности деятельности УИС в рассматриваемой сфере.

В диссертации системно исследованы проблемы социально-психологической работы с кадрами УИИ и научной организации их труда. Эти направления работы автор считает (и обосновывает в диссертации) одними из основных, способствующих повышению эффективности деятельности УИИ в целом и соответственно предупреждению повторных преступлений осужденных, состоящих на учете УИИ.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Современное состояние кадрового обеспечения деятельности УИИ и система организационно-правовых мер его совершенствования, включающих в себя:

- определение потребности сотрудников и специалистов УИИ согласно перечню выполняемых задач и функций;

- организация планирования удовлетворения потребностей различных категорий сотрудников УИИ согласно перечню должностей;

- своевременное формирование и определение профессиональных требований, предъявляемых к различным категориям сотрудников УИИ;

- организация непосредственной работы по подбору и расстановке сотрудников УИИ с использованием института резерва кадров на выдвижение;

- организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников УИИ.

2. Автором на базе исследования сформулированы цели организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников У ИИ в условиях реформирования УИС, включающей в себя:

- постепенное формирование стимулирования и удовлетворения потребностей повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников УИИ с учетом новых функций и задач, решаемых УИИ;

- формирование УИИ специалистами с высоким уровнем организационной культуры и профессиональной компетентности;

- приведение квалификации кадрового потенциала специалиста УИИ в соответствие с современными требованиями и компетентностными характеристиками;

- увеличение совместно с другими звеньями профессиональной подготовки совокупного интеллектуального и духовного потенциала, развитие творческих способностей сотрудников УИИ;

- обеспечение органичного единства прикладных, фундаментальных и методологических знаний, составляющих основу профессиональной подготовки и общей культуры сотрудников УИИ;

- широкая ориентация в постановке и подходах к решению новых проблем, стоящих перед службой исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы;

- постоянное обновление содержания обучения в тесной связи с достижениями современной науки и техники, новых информационных технологий, внедрение в деятельность УИИ аудиовизуальных, электронных и иных технических средств контроля за поведением осужденных без изоляции от общества.

3. Автором предлагается концепция развития профессиональной подготовки специалистов для УИИ, которая предполагает:

- создание и развитие эффективной государственной поддержки системы подготовки, переподготовки кадров для УИИ на федеральном и региональном уровне;

- совершенствование управления системы профессиональной подготовки, специализированных образовательных учреждений ФСИН России;

- совершенствование организации деятельности образовательных учреждений в соответствии с потребностями подготовки, переподготовки сотрудников УИИ, расширение специализаций для УИИ;

- повышение эффективности системы профессиональной подготовки сотрудников путем применения современных средств и методов обучения, увязки содержания обучения с изменяющимися и растущими потребностями практической деятельности УИИ, приближение обучения к конкретной деятельности в сфере исполнения наказаний без изоляции от общества за счет использования новых информационных технологий;

- организация обучения сотрудников УИИ в сфере управления среднего и низшего уровня;

- научно обоснованная программа совершенствования профессиональной подготовки кадров для УИИ.

4. Предложения по совершенствованию законодательства и ведомственной нормативной правовой базы в сфере кадрового образования, управления персоналом УИИ и повышения его социально-правовой защищенности.

Предложения вносятся в связи с введением новых функций и задач для УИИ:

1) организация контроля за осужденными-наркоманами, которым отсрочено исполнение приговора;

2) исполнение уголовно-процессуальной меры в виде домашнего ареста;

3) в связи с подготовкой законопроекта, предусматривающего возможность применения аудиовизуальных, электронных и иных технических средств контроля и надзора в отношении условно осужденных и осужденных к исправительным работам, а также возможность осуществления периодической регистрации названных категорий осужденных и осужденных к ограничению свободы с использованием стационарного устройства аудиовизуального контроля;

4) контроль за поведением лиц, освобождающихся условно-досрочно из мест лишения свободы.

Автор вносит предложения о внесении изменений в законодательство в целях улучшения социально-правового статуса сотрудников УИИ:

- предложение в ст. 8 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», предусматривающее возможность введения должностей федеральной государственной гражданской службы в УИИ;

- предложение в проект федерального закона «О социальных гарантиях сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти», предусматривающее право на обеспечение социальной защиты и единство установленных социальных гарантий сотрудников УИИ;

- предложение в проект федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации», направленное на закрепление основ прохождения службы в УИС.

5. Автором на основе проведенного исследования предлагаются научно обоснованные меры совершенствования кадрового обеспечения деятельности УИИ:

- методика расчета штатной численности УИИ с учетом международных норм и международного опыта, основных критериев, определяющих численность федеральных казенных учреждений УИИ и их филиалов;

- совершенствование управления УИИ, изменение штатного расписания, введение в штаты новых должностей в связи с возложением на УИИ новых задач и функций;

- научно обоснованные новые квалификационные требования, предъявляемые к сотрудникам УИИ (модель сотрудника УИИ);

- теоретико-методологическая основа совершенствования управленческой деятельности и организационной структуры УИИ;

- основные направления социально-психологического обеспечения деятельности УИИ;

- нормативное регулирование образовательной деятельности, осуществляемой в специализированных образовательных учреждениях по новым методикам преподавания, научной деятельности.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в научном обосновании требований, предъявляемых к сотрудникам УИИ, основных понятий в обозначенной сфере.

Сделанные автором предложения и выводы вносят определенный вклад в теорию уголовного, уголовно-исполнительного права, теорию управления в части повышения эффективности деятельности УИИ благодаря совершенствованию их кадрового обеспечения. Автор обосновывает отнесение улучшения кадрового обеспечения УИИ к непременным условиямпредупреждения совершения повторных преступлений осужденными, состоящими на учете УИИ. Последнее является основной задачей УИИ и одним из приоритетных направлений их деятельности.

С учетом современного этапа развития УИИ, совершенствования их организационно-структурного построения и организационно-функционального механизма, расширения сферы применения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества, разработаны теоретические положения, касающиеся разрешения проблем, возникающих при организации деятельности УИС по кадровому обеспечению У ИИ.

Сформулированные выводы и предложения диссертанта, направленные на повышение эффективности деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ, могут быть использованы в дальнейших научных разработках по проблемам функционирования УИС в целом.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что его проведение позволило выявить проблемы, влияющие на эффективность организации и правового регулирования деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ. Кроме того, в ходе исследования предпринята попытка определить оптимальные и перспективные пути решения проблем деятельности УИС по кадровому обеспечению УИИ.

Сформулированные в диссертации переложения и рекомендации могут быть использованы при совершенствовании уголовного, уголовно-исполнительного законодательства, а также направлены на повышение эффективности деятельности УИС в целом. Это обусловлено тем, что в связи с гуманизацией уголовного, уголовно-исполнительного законодательства наказания, не связанные с изоляцией осужденного от общества, занимают все большую часть в системе наказаний и соответственно УИИ играют более значимую роль в самой УИС.

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

Материалы диссертационного исследования используются в учебном процессе Псковского юридического института ФСИН России (в рамках курсов «Организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций, «Уголовно-исполнительное право», «Основы управления в УИС»); Псковского государственного университета (в рамках курса «Правоохранительныеорганы»); внедрены в практическую деятельность УИИ УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, УФСИН России по Псковской области.

Кроме того, автором опубликовано 3 научные статьи, монография «Организация и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы по кадровому обеспечению службы исполнения наказаний без изоляции осужденного от общества». Общий объем опубликованных работ - 3,6 п.л.

Структура и объем работы. Структура диссертации, ее содержание соответствуют объекту, предмету, цели и задачам исследования. Она 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 деятельност", Федореев, Эдуард Геннадьевич

Результаты исследования позволяют предложить использование электронного мониторинга не только в качестве технического средства надзора за поведением осужденных, но и в перспективе (при условии внесения изменений в законодательство) в качестве самостоятельного вида наказания, альтернативного лишению свободы.

Предлагается издание нормативного правового акта, регламентирующего взаимодействие УИИ с органами внутренних дел и местного самоуправления. Как показал эксперимент по применению электронных средств контроля за осужденными, отбывающими наказания без изоляции от общества, который проводился в территориальных органах ФСИН России по Воронежской, Пермской, Рязанской и Псковской областям, электронный мониторинг, с точки зрения профилактики рецидивной преступности, требует немедленного реагирования на правонарушения осужденного, правильной организации оперативно-розыскных мероприятий, что сделать без четкого взаимодействия УИИ с органами внутренних дел и муниципальными образованиями будет затруднительно.

Определить штатное расписание УИИ с точки зрения введения в ее состав специалистов технического профиля для обслуживания электронного мониторинга и технических средств защиты информации. Определить, где будет находиться серверное оборудование и кто его будет обслуживать.

Предлагается разработать курсы, связанные с обслуживанием систем электронного мониторинга с учетом имеющейся материально-технической базы. Обучение работе со средствами электронного мониторинга должны проходить не только курсанты, но и сотрудники, прибывшие на переподготовку и повышение квалификации.

В ходе исследования выяснилось, что по итогам проделанной работы в 2011 году в территориальных органах ФСИН России в качестве основных проблем, повлиявших на своевременность, качество и эффективность внедрения СЭМПЛ, можно выделить: недостаточное внимание руководителей к вопросам развертывания системы, что в 7 регионах (Республика Коми, Красноярский и Хабаровский края. Свердловская, Новгородская, Тверская области, г. Москва) повлекло нарушение сроков создания каналов связи, соответствующих заявленным техническим требованиям, и проведение служебных проверок; слабый уровень подготовки сотрудников, выполняющих функции администратора и оператора СЭМПЛ; временное прерывание обслуживания в связи со сменой оператора связи по результатам проведенных в Иркутской, Самарской и Тульской областях в декабре 2011 года процедур по выбору операторов связи на 2012 год.

Условия труда сотрудников УИИ формируются в зависимости от особенностей служебной обстановки:

- материально-технических, которые способствуют повышению (снижению) производительности труда и сохранению (ухудшению) здоровья сотрудника. Исследование показало, что многие сотрудники УИИ не удовлетворены уровнем материально-технического обеспечения своей деятельности (84 %): отсутствует достаточное количество оргтехники и автомобильного транспорта.

В связи с этим устранение или нейтрализация воздействия этих факторов на трудовую деятельность сотрудника УИИ позволяет сохранить его здоровье, повысить работоспособность и производительность труда, добить сокращения потерь рабочего времени по болезни;

- санитарно-гигиенических, которые определяют внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, освещенность, санитарно-бытовое состояние и обслуживание служебных помещений). Несмотря на достаточную значимость этого фактора, санитарно-гигиенические требования УИИ не удовлетворяют нормативным требованиям (51 %). Нередко это связано с тем, что в помещениях, где работают сотрудники УИИ, достаточно высокий уровень шума. Благодаря проведенной в 2011 году работе с территориальными органами Федерального агентства по управлению государственным имуществом 611 УИИ располагаются в зданиях федеральной собственности (2010 г. - 502). Вместе с тем до сих пор не принято мер по юридическому закреплению 153 помещений, расположенных в зданиях, принадлежащих органам внутренних дел (2010 г. -162); более того, в кабинетах совместно с сотрудниками полиции продолжают работать сотрудники 50 филиалов УИИ (2010 г. - 54).

Вряд ли можно признать достаточной и освещенность служебных помещений УИИ, что во многом связано с недостаточным их финансированием. В частности, текущее финансирование в 2011 году (без учета содержания персонала, коммунальных услуг, аренды и содержания имущества) было обеспечено на 72,9 % от заявленной потребности (2010 г. - 67,5 %).

Автор отмечает, что режим труда и отдыха сотрудников УИИ нуждается в пересмотре, поскольку из-за высокой нагрузки сотрудникам УИИ приходится исполнять обязанности во внерабочее время; социально-психологических и иных факторов, которые характеризуются сложившимися в УИИ взаимоотношениями, стилем руководства коллективом, психологическим настроем в нем. Все они оказывают огромное влияние на решение поставленных перед УИИ задач и возложенных на них функций.

Установлено, что 45,6 % респондентов не удовлетворены сложившимися взаимоотношениями в их коллективе, это отрицательно сказывается на их работоспособности и исполнении служебных обязанностей.

Кроме того, по мнению опрошенных, нередко авторитарный стиль руководства коллективом УИИ приводит к нежеланию сотрудников добросовестно исполнять свои обязанности и соответственно неполному решению задачи предупреждения повторных преступлений осужденных, состоящих на учете УИИ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кадровое обеспечение УИИ - одно из основных условий повышения эффективности воспитательно-профилактической работы с осужденными, состоящими на учете. Оно предполагает, с одной стороны, планомерную деятельность субъектов управления, направленную на подбор, расстановку, обучение и воспитание кадров, а с другой — научно обоснованную технологию работы с ними.

Успешное выполнение задач, стоящих перед УИИ, в решающей степени зависит от состояния работы по подбору, расстановке и воспитанию кадров, от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, общей и правовой культуры, дисциплинированности и исполнительности.

Кадровая функция - одна из важнейших обеспечивающих функций УИС в целом, УИИ в частности. Без ее эффективной реализации невозможно выполнение ни одной из остальных функций УИИ. Кадровая функция -обеспечение нормальной деятельности УИИ по выполнению возложенных на них обязанностей посредством подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, отвечающих определенным требованиям.

В рамках кадровой функции реализуются следующие элементы системы работы с кадрами в УИИ:

- определение количества работников, их должностной категорийности и уровня профессиональной подготовки;

- работа с кадрами: подбор, расстановка, перемещение, формирование резерва на выдвижение, оценка работников;

- стимулирование трудовой активности и воспитание кадров: применение мер морального и материального стимулирования, дисциплинарная практика, воспитание в духе соблюдения служебной дисциплины и законности;

- подготовка кадров.

Научно обоснованная расстановка кадров предусматривает: планирование служебной карьеры с учетом жизненных интересов сотрудников; планомерное движение персонала (повышение, перемещение, понижение, увольнение или перевод) в зависимости от результатов служебной деятельности; рациональное сочетание назначения и конкурсности в зависимости от категории сотрудников и резерва кадров; определение срока занятия должностей и возраста кадров; научную организацию рабочего места; определение условий и оплаты труда.

Основная цель программы кадрового обеспечения УИИ с учетом зарубежного опыта формирования кадровой политики должна заключаться в формировании высококвалифицированного, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно отвечающего современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим,криминогенным и иным условиям, способного обеспечить эффективное решение оперативно-служебных задач.

При этом в числе основополагающих принципов в достижении этой цели должны быть:

1) осознание с позиций современной науки и практики происходящих кадровых изменений;

2) выявление причин упущений в работе с кадрами, трудностей (объективных и судебных), сдерживающих развитие службы исполнения наказаний без изоляции осужденного от общества;

3) разработка и внедрение новых механизмов и технологий в практику реализации кадровой политики.

В числе основных задач, предусмотренных программой кадрового обеспечения УИИ, должны стать:

- развитие и совершенствование нормативных правовых актов, регламентирующих кадровую работу, с учетом изменения законодательства и социально-экономических условий в России;

- оптимизация системы профессионального образования, обеспечение непрерывности повышения профессионального уровня сотрудников УИИ;

- формирование перспективного кадрового резерва управленческого звена из числа принципиальных, инициативных руководителей и планомерная работа с ним;

- наиболее рациональное использование кадрового потенциала в целях оптимального сочетания опытных и молодых сотрудников для эффективного решения задач предупреждения совершения повторных преступлений осужденными, состоящими на учете УИИ;

- воспитание у сотрудников УИИ гражданственности, верности присяге, высоких профессиональных и морально-волевых качеств;

- укрепление законности в деятельности УИИ;

- предупреждение негативных проявлений в деятельности сотрудников УИИ, воспитание необходимых нравственных качеств, психологическая корректировка проявлений профессиональной деформации личности;

- обеспечение реализации гарантий социальной и правовой защищенности сотрудников УИИ.

С учетом изложенного для достижения прогнозных параметров кадрового обеспечения служебной деятельности УИИ необходимо осуществить следующий комплекс мер:

1. Организационно-правовых: совершенствовать нормативные правовые акты, регулирующие работу с кадрами в УИС.

2. По обеспечению качественного комплектования УИИ: повысить квалификационные требования к сотруднику УИИ; разработать модель специалиста УИИ; укрепить кадровое ядро службы исполнения наказаний без изоляции осужденного от общества; совершенствовать систему аттестации кадров на основе научно обоснованных критериев оценки их деятельности.

3. По развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров: организовать повышение квалификации и переподготовку сотрудников УИИ по наиболее приоритетным направлениям деятельности; развивать и совершенствовать материально-техническую базу УИИ для проведения занятий по служебной подготовке.

4. По организации воспитательной работы - обеспечить систематическое и целенаправленное информационное воздействие на сотрудников УИИ с целью формирования у них правовой культуры, высоких гражданских и морально-психологических качеств, честного и добросовестного отношения к выполнению служебных обязанностей.

5. По материально-техническому и финансовому обеспечению: оказывать адресную помощь наиболее нуждающимся категориям сотрудников УИИ, ветеранов УИС.

Анализ современного состояния кадровой проблемы в УИИ позволяет сделать следующие выводы:

- неконкурентоспособное денежное довольствие государственных гражданских служащих, например службы пробации, причем по сравнению не только с коммерческими структурами или профессиональными юридическими корпорациями, но и с иными видами государственной службы, является существенным препятствием для привлечения на службу перспективных, квалифицированных кадров и существенно будет затруднять удержание таких кадров на службе пробации;

- отсутствие продуманной кадровой политики, учитывающей развитие рынка труда, его тенденции, является негативным фактором в работе кадровых служб (специалистов по кадрам).

Анализ нормативных актов, регламентирующих работу с кадрами в УИИ, позволяет выделить три группы требований (качеств), которым должен соответствовать каждый сотрудник УИИ: деловые качества; оптимальные личные качества; специальные профессиональные качества.

Деловые качества определяют общую профессиональную пригодность сотрудника.

Оптимальные личные качества представляют собой систему личностных характеристик, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе и служат психологической основой для успешного решения стоящих перед сотрудником задач.

Специальные профессиональные качества включают в себя владение специальными знаниями, умениями и навыками, а также определенные личные качества, которые необходимы сотруднику для успешного выполнения служебных обязанностей по конкретно занимаемой должности.

Особые умения руководителя УИИ образуют существенную часть его деятельности. Их можно разделить на три группы:

1) организаторские умения, необходимые для реализации управленческих функций руководителя;

2) командные умения, необходимые для эффективного руководства личным составом при выполнении функций охраны общественного порядка и борьбы с преступностью;

3) педагогические умения, необходимые для реализации воспитательных функций.

Кадровое обеспечение Службы исполнения уголовных наказаний без изоляции осужденных от общества требует кардинального пересмотра. Среди факторов, затрудняющих организацию и осуществление воспитательно-профилактического воздействия на осужденных, состоящих на учете УИИ, можно выделить отсутствие достаточного уровня психолого-педагогической и профессиональной подготовки к работе с лицами, отбывающими наказания, не связанные с лишением свободы; недостаточное количество психологов в уголовно-исполнительных инспекциях; большое число лиц, состоящих на учете в УИИ; неукомплектованность уголовно-исполнительных инспекций кадрами; негативное отношение осужденных к воспитательной работе; отсутствие помощи со стороны родственников, администрации организаций, в которых работают осужденные, общественных объединений.

В УИС сложился определенный опыт профилизации и специализации, которые нашли свое отражение в определении содержания обучения, разработанных учебных планах и программах, учебной литературе и учебно-методических материалах, организации учебно-воспитательного процесса, учебной практики и стажировки, создании профильных спецкурсов, привлечении к их проведению опытных сотрудников УИС, внедрении активных методов обучения (учения, деловые игры и др.).

Требуется более широко взглянуть и тщательно научно проработать модель специалиста - сотрудника УИИ. Необходимо четкое законодательное определение квалификационных требований, предъявляемых к сотруднику уголовно-исполнительной инспекции. Для образовательных учреждений ФСИН России эта модель послужит базисом для принятия квалификационной характеристики выпускников по специализации -«Исполнение альтернативных наказаний и иных мер уголовно-правового характера», определения целей и содержания обучения, разработке рабочих учебных планов.

Технология формирования модели включает ряд этапов.

- создание банка профессиональных ситуаций

- определение системы ролей и видов деятельности

- знания, умения, навыки для выполнения деятельности

-определение личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения конкретных видов профессиональной деятельности.

Вся эта система (модель) позволит разрабатывать образовательную программу.

Основными целями установления квалификационных требований являются: обеспечение высокого профессионального уровня сотрудников уголовно-исполнительных инспекций; обеспечение качественного подбора кандидатов на службу, обучение специалистов в учебных заведениях ФСИН России; повышение качества профессиональных компетенций сотрудников в системе первоначальной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В целях повышения эффективности подготовки специалистов для уголовно-исполнительных инспекций в образовательных учреждениях ФСИН России необходимо создавать автоматизированные рабочие места (АРМ), что является одним из направлений, позволяющих повысить производительность управленческого труда в уголовно-исполнительных инспекциях. Внедрение АРМ в практику облегчает, упорядочивает и интенсифицирует деятельность сотрудников.

Введение специализации «Альтернативные наказания и иные меры уголовно-правового характера» в образовательных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний, создание автоматизированных рабочих мест сотрудника уголовно-исполнительной инспекции, на наш взгляд, позволит поднять на новый качественный уровень систему исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы.

Организация процесса труда состоит в рациональном распределении обязанностей между сотрудниками УИИ, надлежащем оборудовании рабочих мест, обучении исполнителей конкретным приемам и методам совершения трудовых операций, нормировании труда, чередовании времени труда и отдыха.

Научная организация труда - это комплекс организационно-технических, экономических, санитарно-гигиенических и психологических мероприятий, которые основаны на достижениях науки и передовой практики и обеспечивают наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и неуклонное повышение производительности труда при сохранении здоровья человека.

Основные направления научной организации труда включают в себя: совершенствование форм разделения и кооперации труда; улучшение организации и обслуживания рабочих мест; рационализацию трудового процесса, внедрение прогрессивных методов и приемов труда; совершенствование нормирования труда; использование каждого работника в соответствии с его способностями, профессиональной подготовкой и с учетом потребностей практики; совершенствование практики, форм и методов материального и морального стимулирования; улучшение условия труда; рационализацию режимов труда и отдыха; укрепление дисциплины труда и повышение творческой активности работников.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Федореев, Эдуард Геннадьевич, 2012 год

1. Официальные документы и нормативные правовые акты

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе российской Федерации: Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. № 317-Ф3 // СПС «КонсультантПлюс».

17. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ // Рос. газ. 2011. - 21 июля.

18. О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № З-ФЗ // Рос. газ. 2011. - 8 февр.

19. О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат: Федеральный закон от 7 ноября 2011 г. № ЗОб-ФЗ // Рос. газ. 2011. - 9 нояб.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Книги (монографии, учебники, учебные пособия)

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

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

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

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

34. Артамонов Г.В. Основы управления: краткий курс лекций / под общ. ред. A.A. Станской. Псков, 2005.

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

36. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С.А. Кузнецов. СПб., 1998.

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

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

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

40. Гербер Р., Юнг Г. Кадры в системе социального управления / пер. с нем. М., 1970.

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

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

43. Егоршин А.П. Управление персоналом: учеб. для вузов. 3-е изд. Н.Новгород, 2001.

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

45. Зубач A.B., Кокорев А.Н. Административная деятельность органов внутренних дел в вопросах и ответах: учеб. пособие. М., 2005.

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

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

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

49. Колодкин JIM. Организационные и правовые основы работы с кадрами внутренних дел. М., 1979.

50. Колодкин JI.M., Фатула A.B. Организация работы в органах внутренних дел. М., 1990.

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

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

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

54. Леонов А.П. Управление органами и внутренних дел: курс лекций. Минск, 2007.

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

56. Мартанус Р.В. Социальное управление: кадры и кадровая политика. М., 1986.

57. Система работы с кадрами управления. М., 1984.

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

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

60. Наукоемкие технологии: межвуз. сб. науч.-метод. тр. Т. 2. -М., 1999.

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

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

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

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

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

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

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

68. Решетников В.К. К вопросу о требованиях к управленческим решениям. М., 1999.

69. Роберт М. Фалмер Энциклопедия современного управления. -Т. 3. Выполнение как функция управления. -М., 1992.

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

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

72. Советский энциклопедический словарь. М., 1995.

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

74. Социальные и правовые проблемы зарубежной пенитенциарной науки и практики: материалы междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы пенитенциарной науки и практики». М., 2004.

75. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб., 2000.

76. Стерн В. Альтернативы тюремному заключению в развивающихся странах. М., 1999.

77. Стратегическое управление персоналом в условиях профессиональной культуры. -М., 2004.

78. Толковый словарь русского языка с включением сведений о происхождении слов / отв. ред. Н.Ю. Шведова. М., 2008.

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

80. Управление деятельностью органов внутренних дел: Модульная программа. Домодедово, 2001. - Модуль 5.

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

82. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М., 2002.

83. Управление персоналом / под ред. С.И. Самыгина. Серия «Учебники, учебные пособия». Ростов н/Д., 2001.

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

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

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

87. Шамсунов С.Х. Труд и социализация личности осужденных к лишению свободы в России: монография. Самара, 2005.

88. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации. -СПб., 2006.

89. Статьи, периодические издания

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

91. Баскаее В.А., Ушаков С.И. К разработке критериев оценки эффективности работы с кадрами правоохранительных органов // Актуальные проблемы совершенствования работы с кадрами правоохранительных органов. М., 2004.

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

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

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

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

96. Забота о личном составе приоритетное направление // Преступление и наказание. - 2008. - № 11.

97. Зорина А. Реализуется совместный проект // Преступление и наказание. 2006. - № 3.

98. Казак Б.Б. О подборе кандидатов на учебу в высшие учебные заведения Федеральной службы исполнения наказаний // Безопасность уголовно-исполнительной системы. 2008. - № 2.

99. Ковалев О.Г. О стратегии развития уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. -2005.-№3.

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

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

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

103. Михлин A.C. Гуманизация уголовно-исполнительного законодательства в свете Конституции Российской Федерации // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2005. - № 5.

104. Романов A.B. Работа с кадрами залог эффективной работы всей системы // Преступление и наказание. - 2011. - № 6.

105. Сахейм Э. Базовая подготовка кадров для исправительных учреждений Норвегии: организационная структура и направления // Профессиональная подготовка кадров для пенитенциарных учреждений в России и за рубежом: проблемы и перспективы. Вологда, 2006.

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

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

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

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

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

111. Шушкевич И.Ч. Профессиональная подготовка полицейских в европейских странах. СПб., 1997.

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

113. Диссертации и авторефераты диссертаций

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

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

116. Антошина Ü.M. Административно-правовые основы формирования кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации: автореф. дис. . д-ра юрид. наук. -М., 2011.

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

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

119. Морозов В.М. Социальные проблемы подготовки кадров правоохранительных органов: сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта: автореф. дис. д-ра социол. наук. М., 2000.

120. Огородников В.И. Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России: дис. . канд. юрид. наук. -Рязань, 2003.

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

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

123. Сысоев М.В. Организация и правовые основы функционирования уголовно-исполнительных инспекций: автореф. дис. . канд. юрид. наук. -Рязань, 2004.1. Интернет-издания

124. Агешов Г.Д. Европейские пенитенциарные правила // Юридический словарь // http://www.jiport.com

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

126. Симонова И.Ф., Зазовская Н.М. Стратегические аспекты управления персоналом / под ред. И.Ф. Симоновой, Е.И. Пестовой // www.kutp.gubkin.ru/stratl .htm149. http://www.kremlin.ru150. http://www.fsin.su

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