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

Организационные и правовые основы деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений ФСИН России

**Год:**

2008

**Автор научной работы:**

Якушкин, Сергей Владимирович

**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:**

290

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Якушкин, Сергей Владимирович

Введение.

Глава 1. Теоретические и правовые основы деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний

1J. Состояние разработки проблемы и понятие кадрового обеспечения в уголовно -исполнительной системе.

12. Правовое регулирование деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений.

Глава 2. Функционально-организационный механизм деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний

21 .Внутрисистемная деятельность кадровых подразделений.

2 2. Система отбора кандидатов на учебу, расстановки, закрепления кадров, их использования в учреждениях и органах, исполняющих наказания.

Глава 3. Совершенствование деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний

3 J. Оптимизация деятельности сотрудников кадровых подразделений образовательных учреждений и роль в этом руководителей кадровых подразделений.

3 2. Повышение роли кадровых подразделений образовательных учреждений в обучении и воспитании постоянного и переменного состава.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организационные и правовые основы деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений ФСИН России"

Актуальность темы диссертационного исследования. Социально-экономические и политические изменения в российском обществе вызвали необходимость совершенствования функционально-организационного механизма уголовно-исполнительной системы, ее кадровой и образовательной политики. Передача уголовно-исполнительной системы из МВД России в ведение Минюста России, создание Федеральной службы исполнения наказаний обусловили развитие системы профессиональной подготовки кадров для учреждений и органов, исполняющих наказания. Создана система образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний: семь высших учебных заведений, включая Академию права и управления, семь филиалов, одно среднее специальное учебное заведение, 27 учебных пунктов, 33 учебных центра, институт повышения квалификации.

В деятельности образовательных учреждений наряду с положительными результатами существуют проблемы, требующие неукоснительного разрешения. Результаты анализа деятельности образовательных учреждений свидетельствуют о том, что большое количество курсантов и слушателей отчисляются по причинам неуспеваемости, изменения мотивации для прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, нарушения дисциплины. Кроме того, часть выпускников образовательных учреждений увольняются из уголовно-исполнительной системы после получения диплома о высшем образовании, а значительное количество выпускников увольняется в течение первых трех лет службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в связи с социально-экономическими проблемами и бытовой неустроенностью молодых специалистов.

Перечисленные проблемы обусловлены следующим причинным комплексом: отбор кандидатов на учебу осуществляется только после окончания школы без предварительного их ознакомления с особенностями деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы. В связи с этим поступающие в образовательные учреждения Федеральной службы исполнения наказаний не имеют представления о предстоящей службе после их окончания, не обладают психологической устойчивостью, готовностью работать в сложных условиях; не создан механизм жесткого реагирования, ответственности за неприбытие выпускников к месту службы; отобранные кандидаты на учебу не способны осваивать учебный материал по изучаемым учебным дисциплинам; окончившие образовательное учреждение имеют возможность альтернативного выбора места работы; направление кандидатов для поступления в образовательное учреждение осуществляется без учета прогноза о возможности их трудоустроить после его окончания; не создан социально-экономический механизм заинтересованности выпускников работать в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, их закреплении на службе. Данная ситуация не может удовлетворять ратифицированным Российской Федерацией новым Европейским пенитенциарным правилам (в редакции 2006 г.) и закрепленным в них требованиям к персоналу, осуществляющему свои функции в пенитенциарной сфере, возрастающей потребности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в высококвалифицированных кадрах.

Отрицательно влияют на деятельность образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний их относительно закрытый характер; отсутствие четкого прогноза кадровых проблем и соответственно заказа на подготовку специалистов для различных служб; использование практическими органами выпускников без учета их профессиональных возможностей и способностей; проблемы в правовом обеспечении деятельности образовательных учреждений; недостатки в организации отбора кандидатов на обучение.

Кадровая ситуация в уголовно-исполнительной системе требует научной корректировки концептуальных основ стратегии развития профессиональной подготовки специалистов в образовательных учреждениях, совершенствования ее системы, удовлетворение потребностей учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в квалифицированных специалистах, а образовательных учреждений - в научно-педагогических кадрах. Необходимо обеспечить снижение текучести кадров, их профессиональный рост, профессиональную мобильность и повышение квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы. Необходимо создание оптимального механизма интеграции образования, науки, практики в деятельности учреждений и органов, исполняющих наказания. Совершенствование деятельности образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний предполагает, чтобы они были центрами не только образования, но и науки, культуры, положительного опыта деятельности структурных подразделений уголовно-исполнительной систем ы.

Разрешение перечисленных проблем вызывает необходимость теоретического обобщения сложившейся практики деятельности образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы, разработки научных рекомендаций по повышению эффективности их деятельности и роли в этом кадровых подразделений.

Актуальность проведенного нами исследования обусловлена также отсутствием теоретических разработок по данной проблеме, необходимостью оптимизации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Степень разработанности темы диссертационного исследования. В некоторой степени вопросы, соприкасающиеся с темой исследования в контексте общего кадрового обеспечения в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, рассматривались в работах А.А. Аксенова, Н.А. Андреева, М.Г. Деткова, А.И. Зубкова, С.Х. Шамсунова, В.У. Ялунина. Проблемами мотивации, стимулирования труда и социальной защиты сотрудников УИС занимались А.В. Акчурин, Н.П. Барабанов, Н.Н. Макарова. Организацией адаптации и профессионального продвижения персонала УИС посвящали свои исследования А.К. Блажко, Д.А. Брыков, В.И. Огородников. Разработку квалификационных требований к различным категориям сотрудников УИС осуществили В.М. Демин и Б.Б. Казак. Направления профессиональной подготовки кадров УИС исследовали Н.Н. Барановский, С.Н. Емельянов, В.М. Морозов. Предметная область, относящаяся к организации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний, несмотря на ее актуальность, по вопросу кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы комплексно не исследовалась.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, связанные с деятельностью кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Предметом диссертационного исследования являются теоретические, организационные и правовые основы совершенствования деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Проблемы отбора кандидатов на учебу в образовательные учреждения и обеспечения его эффективности, закрепление выпускников в практических органах обусловили цель диссертационного исследования, содержанием которого является оптимизация деятельности кадровых подразделений в реализации кадровой политики в уголовно-исполнительной системе в сфере подготовки кадров путем совершенствования теоретического, организационного и правового механизма их деятельности.

Для достижения этой цели диссертантом решены следующие задачи:

1. Сформулированы теоретические основы деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний, дана понятийная характеристика кадрового обеспечения в уголовно-исполнительной системе.

2. Исследован правовой механизм регулирования деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

3. Раскрыта внутрисистемная деятельность кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

4. Осуществлен анализ системы отбора кандидатов на учебу, расстановки, закрепления кадров, их использования в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

5. Разработаны меры по совершенствованию деятельности сотрудников кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

6. Предложена функционально-организационная система повышения роли кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний в обучении и воспитании постоянного и переменного состава.

7. Разработаны методические рекомендации по организации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Методологическую и теоретическую основу диссертационного исследования составил общенаучный диалектический метод, также использованы методы исторического, системного и сравнительного анализа, стати-1 » стический метод, методы конкретно-социологических исследований.

Достижение цели диссертационного исследования — оптимизация деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний - осуществлено путем реализации диссертантом междисциплинарного подхода, основанного на анализе научных трудов по государственному управлению, управлению в сфереправоохранительной деятельности, управлению учреждениями и органами, исполняющими наказания, стратегическому управлению, научному управлению обществом, административному праву, управлению персоналом, организации работы с кадрами, воспитательной работе с сотрудниками уголовно-исполнительной системы, социальной и правовой защите персонала уголовно-исполнительной системы.

Юридическую базу диссертационного исследования составили Конституция Российской Федерации, уголовно-исполнительное законодательство, трудовое законодательство, ведомственные нормативно-правовые акты, регламентирующие организацию кадровой деятельности в уголовно-исполнительной системе.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно подготовлено в условиях проведения второго этапа административной реформы государственного сектора, а также с учетом требований новых Европейских пенитенциарных правил (в редакции 2006 г.) и закрепления в них основных положений, относящихся к деятельности персонала, осуществляющего свои функции в пенитенциарной сфере.

В отличие от ранее проведенных исследований автором на качественно новом уровне, с учетом утвержденной Директором Федеральной службы исполнения наказаний Концепции развития кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы на период до 2011 г., разработана научно обоснованная система совершенствования деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений, а именно: предложены пути решения проблем отбора кандидатов на учебу в образовательные учреждения ФСИН России, обеспечения их эффективной деятельности по реализации различных функций, закреплению выпускников в практических органах, а также ряд мероприятий, направленных на совершенствование деятельности кадровых под-• »

разделений в реализации кадровой политики уголовно-исполнительной системы в сфере подготовки кадров путем применения качественно новых подходов к осмыслению и реализации теоретического, организационного и правового механизмов их деятельности.

В соответствии с объектом, предметом, целью и задачами диссертационного исследования для публичной защиты выносятся следующие новые научные положения:

1. Обоснование необходимости научной разработки проблем организации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Функциональный механизм деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний направлен на реализацию кадровой политики в уголовно-исполнительной системе. Эффективность их деятельности по кадровому обеспечению в сфере исполнения наказаний, подготовки специалистов для учреждений и органов, исполняющих наказания, невозможно без теоретической разработки проблем, относящихся к данной предметной области. Несмотря на то, что кадровые подразделения образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний являются субъектами, реализующими кадровую функцию, имеющую существенное значение для уголовно-исполнительной деятельности, проблемы в их функционировании исследованы недостаточно.

2. Понятие и элементы правового механизма организации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Несмотря на абсолютную самостоятельную отраслевую принадлежность, соответствующий ей функциональный механизм деятельности, уголовно-исполнительная система на протяжении многих лет не имеет правовой самостоятельности. На нее распространяется Положение о службе в органах внутренних дел, что образует конгломерат дезорганизационных процессов в кадровом обеспечении учреждений и органов, исполняющих наказания. Необходимо выделение правового регулирования кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы кадровыми подразделениями образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

3. Структурные составляющие функционально-организационного механизма внутрисистемной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний. Их деятельность многофункциональна по своему содержанию и внешнему выражению. Она проявляется в различных функционально-организационных аспектах, связанных с реализацией комплекса задач, возлагаемых на уголовно-исполнительную систему в сфере кадрового обеспечения учреждений и органов, исполняющих наказания.

4. Элементы организационной системы деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений по отбору кандидатов на учебу, расстановке и закреплении выпускников в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. Отбор кандидатов на учебу должен осуществляться путем реализации профессионально-ориентационных мероприятий с различными социальными группами, комплексном использовании возможностей кадровых, психологических служб территориальных органов и образовательных учреждений, общественных организаций, средств массовой информации.

5. Система мер, направленных на совершенствование деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений. Составными элементами данной системы являются: повышение роли руководителей кадровых подразделений в оптимизации их деятельности; повышение ролиькадровых подразделений в обучении и воспитании постоянного и переменного состава.

Руководитель кадрового подразделения образовательного учреждения оббегу печивает проведение всей организационной работы по отбору кандидатов на учебу и работу. Важнейшей его обязанностью является объединение усилий подчиненных, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения на повышение эффективности кадровой деятельности. Кадровые подразделения образовательных учреждений должны быть ориентированы на качественный уровень переменного и профессорско-преподавательского состава.

6. Методические рекомендации по организации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний. Целью организационных основ деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений является эффективное обеспечение отбора кандидатов для поступления на учебу, профессорско-преподавательского состава, сотрудников других структурных подразделений. Кадровая деятельность в образовательных учреждениях должна быть направлена на создание эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, удовлетворение потребности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в специалистах, обладающих высокими профессиональными и личностными качествами.

Теоретическая значимость диссертационного исследования обуславливается тем обстоятельством, что его результаты могут быть использованы для дальнейшей разработки теории кадроведения, управления в сфере правоохранительной деятельности, управления уголовно-исполнительной системой, ее кадрового обеспечения, учебном процессе по управлению учреждениями и органами, исполняющими наказания, обучении сотрудников кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний, совершенствовании правовых основ их деятельности.

Исследованные автором проблемы в деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений, связанные с отбором кандидатов на учебу, подготовкой специалистов, их закреплением в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, а также научно-обоснованные выводы позволяют обобщить и углубить имеющиеся представления, относящиеся к сфере организации работы с кадрами в государственных органах правоохранительной направленности.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты имеют существенное значение для совершенствования деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний в сфере кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы. Кроме того, результаты исследования могут послужить базой для принятия руководящих документов, регламентирующих процесс взаимодействия кадровых подразделений образовательных учреждений ФСИН России и территориальных органов УИС по подбору кандидатов на учебу, совершенствованию учебно-воспитательного процесса, изучению возможности трудоустройства обучающихся и закреплению выпускников по окончанию учебных заведений.

Полученные результаты теоретического и эмпирического характера, а также предложенные на их основе практические рекомендации по совершенствованию деятельности кадровых подразделений имеют существенное значение для совершенствования системы подготовки специалистов в образовательных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний, обеспечения учреждений и органов уголовно-исполнительной системы трудовыми ресурсами и повышения в этом роли кадровых подразделений.

Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования достигнуты реализацией диссертантом междисциплинарного подхода, использованием системы научных методов исследования проблем кадрового обеспечения в уголовно-исполнительной системе.

Об обоснованности и достоверности свидетельствует и эмпирическая база исследования, включающая в себя статистический материал по основным направлениям деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования Федеральной службы исполнения наказаний, а также обобщенные и проанализированные результаты социологического опроса, респондентами которого выступили 489 сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе кадровых подразделений, профессорско-преподавательский состав образовательных учреждений, работники территориальных органов управления уголовно-исполнительной системы.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования. Результаты проводимых диссертантом исследований были получены в процессе личной деятельности в течение 22 лет в кадровых подразделениях уголовно-исполнительной системы, последние пять лет в образовательном учреждении - Академии права и управления ФСИН России в качестве руководителя отдела кадров, а также при проведении лекционных и практических занятий со слушателями, повышающими квалификацию, обучающимся на факультете управления и высших академических курсах.

По результатам диссертационного исследования диссертант выступал с докладами на учебно-методических сборах профессорскопреподавательского состава, заседаниях ученого совета, оперативных совещаниях, комиссиях по зачислению кандидатов на учебу и распределении выпускников для службы в практических органах, а так же на научно-практических конференциях.

Диссертантом опубликовано девять научных работ, используемых в учебном процессе образовательных учреждений. Результаты диссертационного исследования внедрены в практическую деятельность учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, что подтверждено соответствующим актом о внедрении Федеральной службы исполнения наказаний.

Диссертационное исследование выполнено по заявке Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

Структура и объем диссертационного исследования Структура работы и ее содержание соответствуют объекту, предмету, целям и задачам исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы, приложений.

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура", Якушкин, Сергей Владимирович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кадровая политика в уголовно-исполнительной системе является важнейшей составляющей работы с кадрами, основанной на совокупности принципов, правовых норм, правил, которыми руководствуются субъекты управления в сфере уголовно-исполнительной деятельности при отборе, подготовке, расстановке, переподготовке и перемещении сотрудников учреждений и органов уголовно исполнительной системы.

Кадровые подразделения образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний, реализуя кадровую политику в уголовно-исполнительной системе, осуществляют ее кадровое обеспечение. Основу данной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений составляет их функционально-организационный механизм по отбору кандидатов на учебу в образовательные учреждения, научно-педагогических кадров, распределению выпускников, содействию практическим органам в закреплении их на работе в учреждениях и органах уголовно исполнительной системы.

Кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы кадровыми подразделениями образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний направлено на решение задач и достижение целей в сфере уголовно-исполнительной деятельности, определяемых государством, органами исполнительной и законодательной власти, субъектами управления уголовно-исполнительной системы.

Кадровая политика в уголовно-исполнительной системе обеспечена системой субъектов: Президентом Российской Федерации при участии органов, находящихся в непосредственном его подчинении (Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ, Совет по кадровой политике при Президенте РФ, Главное управление по вопросам кадровой службы и кадрам), Федеральное Собрание РФ, Правительство РФ, органы исполнительной и законодательной власти РФ, Министерство юстиции РФ, Федеральная служба исполнения наказаний РФ, учреждения и органы, подчиненные ей, кадровые подразделения, включая образовательные учреждения.

Кадровая политика в уголовно -исполнительной системе имеет правовую, социально-психологическую и экономическую основу. Она базируется на реализации принципов: уважения прав и свобод личности, законности, демократизма, гуманности, равноправия граждан, научности, сочетания демократизма и децентрализма в организации кадровой деятельности, подконтрольности и подотчетности субъектов кадровой политики, системности и комплексности в работе с кадрами, их квалификации; воспитании у личного состава высокого чувства патриотизма, гражданственности, соблюдения законности и этических норм, неукоснительного выполнения приказов и уставов, верности Присяге; обеспечении реализации социальных прав и гарантий служащих уголовно -исполнительной системы по всему спектру предусмотренных законодательством льгот, компенсаций.

Перечисленные направления взаимосвязаны, направлены на реализацию целей и задач кадровой политики в уголовно -исполнительной системе, призваны обеспечить оптимизацию деятельности образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний.

Под кадровой политикой в уголовно -исполнительной системе следует понимать систему взглядов, принципов, идей о сущности и направлениях кадровой деятельности, организационных, правовых, социально-психологических и экономических мер и механизмов, их реализации субъектами уголовно-исполнительной системы, в том числе образовательными учреждениями Федеральной службы исполнения наказаний.

Правовое регулирование деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний представляет собой систему правовых норм, регламентирующих их правовое положение, организационное построение, функциональный механизм, юридический статус сотрудников. Правовое регулирование деятельности кадровых подразделений Федеральной службы исполнения наказаний необходимо рассматривать с позиций его направленности на реализацию кадровой политики в уголовно исполнительной системе, ее кадрового обеспечения.

Правовую основу кадровых образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний составляют федеральные законодательные и подзаконные акты, ведомственные нормативные акты.

Порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе должен быть приведен в соответствие с Федеральным законом РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации», с установлением в отношении аттестованного персонала уголовно-исполнительной системы классных чинов, применяемых в отношении государственных служащих федеральной государственной службы, вместо специальных званий. Это, на наш взгляд, явилось бы стимулирующим фактором закрепления выпускников образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний в уголовно исполнительной системе.

Для эффективной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по отбору кандидатов на учебу и их закреплению после окончания учебного заведения мы считаем целесообразным придать сотрудникам, проходящим службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, статуса государственных служащих федеральной государственной службы; определить специальный административно правовой статус государственных служащих уголовно исполнительной системы.

Важным элементом в совершенствовании организационно-правового механизма деятельности кадровых подразделений Федеральной службы исполнения наказаний является определение их оптимальной структуры, институирование их организационного и профессионального состава, правил формирования, изменения учета динамики структуры, штатов, номенклатур; порядок разделения и учета ответственности в руководстве подразделением.

В решении проблемы закрепления выпускников образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний, экономическое стимулирование занимает ведущее место, а оценка экономической эффективности кадрового обеспечения позволяет сделать вывод о том, что кадровая деятельность требует инвестиций — затрат на персонал уголовно-исполнительной системы и его развитие. При этом необходимо осознавать, что именно затраты на обучение и подготовку квалифицированных кадров не только позволят получить эффективные результаты в уголовно-исполнительной деятельности, но и оказывать позитивное влияние на функционирование всей уголовно-исполнительной системы.

Критерием оценки эффективности влияния кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы, входящих в нее образовательных учреждений является социальная эффективность их деятельности. В условиях реформирования уголовно исполнительной системы основными направлениями реализации кадровой политики являются: формирование единых требований к кадровому составу Министерства юстиции Российской Федерации, в том числе уголовно-исполнительной системы; реорганизация системы управления кадровыми преобразованиями в уголовно-исполнительной системе; развитие единой государственной системы профессиональной подготовки специалистов для уголовно-исполнительной системы; повышение уровня социальной защищенности персонала уголовно-исполнительной системы.

Под социально-правовой защищенностью сотрудников уголовно-исполнительной системы следует понимать совокупность правовых, материальных и моральных гарантий, предоставляемых для них государством в целях эффективной организации уголовно-исполнительной деятельности.

К сожалению, на качество отбора на учебу в образовательные учреждения Федеральной службы исполнения наказаний негативно влияет то, что указанный механизм гарантий не совершенен. Налицо непрестижность профессий персонала учреждений, исполняющих наказания.

Как отмечают Н.П. Барабанов и Н.Н. Макарова, непрестижность профессий персонала исправительных колоний, следственных изоляторов и тюрем является одной из причин того, что в них работают сотрудники психологически и морально не пригодные к профессиональной деятельности, склонные к измене интересов службы, сращиванию с преступниками.

Необходимо констатировать, что кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы зависит от деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний. Ее эффективность обусловлена множеством условий, важнейшим из которых является то, как воспринимается обществом деятельность поисполнению уголовных наказаний. Критерием, определяющим оценку эффективности деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений, является удовлетворение потребностей практических органов специалистами, профессионально преданными службе в уголовно-исполнительной системе.

В функциональном механизме кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний важнейшую роль играет их внутриорганизационная деятельность.

К внутриорганизационной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний мы относим работу с информацией, процессы принятия и исполнения управленческих решений, различные формы организационной деятельности, которые образуют в совокупности процесс организации отбора кандидатов на учебу, а также кадров для обеспечения учебного процесса, функционирования структурных подразделений, выполняющих обеспечивающие функции.

Деятельность кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний многофункциональна по своему содержанию и внешнему выражению, она проявляется в различных аспектах и связана с повседневной реализацией общих задач, возлагаемых на уголовно исполнительную систему, ориентирована на повышение роли подготовки кадров для ее учреждений и органов.

Субъекты внутриорганизационной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений — это все сотрудники указанных подразделений, которые, являясь должностными лицами, непосредственно решают задачи кадрового обеспечения, выполняют исполнительно -распорядительные функции в данной сфере деятельности.

Кадровое обеспечение в образовательных учреждениях включает в себя внутриорганизационую систему, базирующуюся на правовой основе, что обусловливает создание функционально -целевых блоков их деятельности: организацию и непосредственную реализацию политики государства в области кадрового обеспечения в сфере правоохранительнойдеятельности; обеспечение прохождения службы и осуществление трудовой деятельности персоналом, создание профессионального ядра сотрудников органов уголовно исполнительной системы; реализацию направлений государственной политики в области профессионального образования и научной деятельности уголовно исполнительной системы; осуществление воспитательной работы.

Кадровые подразделения образовательных учреждений представляют собой иерархически организованные системы со своими элементами, субъектом и объектом внутриорганизационной деятельности по кадровому обеспечению учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. Под объектами внутриорганизационной деятельности в области кадрового обеспечения уголовно исполнительной системы следует понимать, с одной стороны, управляемую организационную подсистему кадрового обеспечения, т.е. находящиеся в прямом и функциональном подчинении структурные подразделения образовательного учреждения и учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, с другой — регулируемые процессы этой деятельности: реализация целей, задач, принципов кадровой политики; установление служебных прав и обязанностей персонала; организационно методическое обеспечение работы с кадрами; отбор, расстановка, выдвижение, перемещение и высвобождение кадров; воспитательная, культурно массовая работа; обучение; социальная защита сотрудников образовательных учреждений и их семей.

Существует необходимость реформирования кадровых подразделений в уголовно-исполнительной системе, изменения организационного построения кадровых аппаратов на уровне органов управления системой исполнения уголовных наказаний в субъектах Российской Федерации, а также образовательных учреждений. Управление кадрами должно строиться на основе приведения статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы в соответствие с общим статусом персонала, определенном Организацией Объединенных Наций.

Совершенствование подготовки кадров как в образовательных учреждениях , так и в учреждениях и органах уголовно -исполнительной системы способствует ее реформированию.

Существующие проблемы в отборе кандидатов на учебу в образовательные учреждения Федеральной службы исполнения наказаний связаны с мотивационной сферой поступающих на учебу с целью получить бесплатное высшее образование, позволяющее работать в других правоохранительных структурах, а также частных коммерческих предприятиях, фирмах.

Разрешение данной проблемы представляется путем разработки на уровне Федеральной службы исполнения наказаний формы контракта, предусматривающего возмещение затрат, понесенных государством на обучение выпускников в случае их увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного контрактом. Ужесточение требований материальной ответственности сотрудника при расторжении контракта с уголовно-исполнительной системой позволит «отсеять» лиц, изначально не имеющих желания служить в уголовно-исполнительной системе. В противном случае мы будем продолжать готовить специалистов для посторонних работодателей.

Преодоление проблемы формирования у кандидатов на учебу в образовательные учреждения ценностных отношений к профессиональной деятельности в исправительных учреждениях и следственных изоляторах возможно проведением профессионально -ориентационных мероприятий с определенными социальными группами: военнослужащими, членами молодежных организаций, учащимися, студентами средних учебных заведений, населением, трудовыми коллективами. В этих целях необходимо использовать профессиональный потенциал уголовно исполнительной системы, общественных организаций, средств массовой информации.

Важным звеном в этой работе является комплексное использование возможностей кадровых, психологических служб территориальных органов и образовательных учреждений. В процессе отбора кандидатов на учебу необходимо проводить психологические консультации и тренинги, направленные на выявление у абитуриентов мотивации к обучению, их интересов и способностей, знакомить потенциальных кандидатов с реальными условиями службы в целях подтверждения правильности сделанного ими выбора. Особое внимание следует обращать на моральные и деловые качества, общеобразовательный и культурный уровень, физическую подготовку, желание посвятить себя службе в уголовно-исполнительной системе, отдавая предпочтение лицам, имеющим заинтересованность в прохождении службы в конкретном подразделении уголовно-исполнительной системы, а также учащимся из тех школ и учебных заведений, которые расположены в местах дислокации исправительных учреждений.

На закрепление выпускников образовательных учреждений в практических органах негативно влияет недостаточное обеспечение сотрудников жильем и отсутствие ближайшей перспективы его получения. За счет внутренних резервов уголовно-исполнительной системы данную проблему решить невозможно, необходима централизованная программа по обеспечению жильем семей молодых сотрудников.

На сегодняшний день остро назрела необходимость развития льготного ипотечного кредитования молодых сотрудников или предоставления ведомственного служебного жилья (при получении низкопроцентной ссуды на приобретение или строительство жилья сотрудник будет обязан отработать в уголовно-исполнительной системе 10-15 лет до ее полного погашения).

Для закрепления выпускников образовательных учреждений необходимо создать систему оптимально требуемых компенсационных механизмов за поднаем жилья, продовольственный паек, проезд на различных видах транспорта, приобретение путевок, оказание медицинской помощи, затрат на заочное обучение, а также предоставление мест в детских дошкольных учреждениях.

Отбор кандидатов в образовательное учреждение и на службу в уголовно-исполнительную систему должен быть основан на комплексной оценке качеств кандидата на предмет установления его соответствия заданным параметрам для конкретной должности. Следовательно, ключевым понятием, определяющим содержание отбора кадров, является их комплексная оценка. Структура этой разновидности деятельности в области работы с кадрами в уголовно исполнительной системе на основе системного подхода может быть представлена как совокупность следующих элементов: критериев оценки, процедуры оценки, субъектов и объектов оценки.

В структуре кадровых подразделений образовательных учреждений особо выделяется организационная деятельность. Она связана с обеспечением оптимальной расстановки личного состава, разработкой предложений по совершенствованию организационночптатной структуры органов уголовно-исполнительной системы, проведением организационно методической и консультационной работы. Кадровые аппараты готовят проекты управленческих решений в области работы с кадрами, в том числе об отборе на службу и закреплении кадров, обеспечивают организационно правовое сопровождение деятельности руководителя органа уголовно-исполнительной системы по этим вопросам.

Свою деятельность по отбору кандидатов на учебу и службу они осуществляют во взаимодействии с другими субъектами кадровой работы: приемными, распределительными, кадровыми и аттестационными комиссиями, руководителями отраслевых подразделений и служб, военно-врачебными комиссиями, психологической службой.

Необходимо развивать внутриведомственное нормотворчество уголовно-исполнительной системы, особенно в части регулирования внутриорганизационной деятельности по ее кадровому обеспечению. Одним из таких документов в общем комплексе нормативных актов корпоративного характера, на наш взгляд, могла бы рассматриваться, например, Инструкция о порядке отбора, расстановки и закрепления кадров уголовно-исполнительной системы, в которой на основе анализа приемлемых с точки зрения функциональной полезности профессиональных и личностных черт следует определить критерии оценки для различных видов служебно-трудовой деятельности.

Целевой критерий при использовании кадров в образовательном процессе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в общем плане связан с выполнением уголовно-исполнительной системой совокупности задач по реализации уголовно-исполнительной политики государства, достижением целей и задач, стоящих перед этими субъектами, конкретными сотрудниками в процессе выполнения ими должностных обязанностей. Поэтому механизмы отбора, расстановки и закрепления кадров должны быть ориентированы на достижение стратегических целей деятельности уголовно-исполнительной системы.

В оптимизации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний ведущее место отводится их руководителям. В своей деятельности руководитель кадрового подразделения образовательного учреждения консолидирует усилия подчиненных сотрудников, руководителей других структурных подразделений по отбору и воспитанию сотрудников. Первоочередной задачей руководителя является повышение квалификации, морально-психологической подготовки сотрудников, укрепление социально-правовых, экономических гарантий, защищающих их личность.

Руководитель кадрового подразделения образовательного учреждения в уголовно-исполнительной системе в соответствии со своим административно правовым статусом является субъектом организационно-практической деятельности в сфере кадрового обеспечения. Он выполняет важнейшие функции, связанные с отбором постоянного и переменного состава, осуществлением технологических процедур кадровой работы. Его деятельность является важнейшим организующим фактором в реализации целей и задач кадровой политики в уголовно-исполнительной системе.

Для оптимизации деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний их руководители должны решать следующие задачи: приобретать глубокие знания по теории права и государственному управлению, теории управления органами уголовно-исполнительной системы, организации работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе, психологии управления; знать важнейшие нормативно-правовые акты различных уровней, регулирующие деятельность образовательных учреждений, учреждений и органов, исполняющих наказания; знать систему управления учреждениями и органами уголовно-исполнительной системы на федеральном, региональном и местном уровнях; изучать, обобщать и внедрять положительный опыт деятельности кадровых подразделений; совершенствовать навыки организации и подготовки нормативно-правовых актов; совершенствовать систему взаимодействия с другими структурными подразделениями; использовать социально-психологические методики в процессе отбора кандидатов для поступления на учебу, работу, расстановки, оценки и передвижении сотрудников; оценивать целесообразность изменения форм и методов профориентационной работы по закреплению выпускников; осуществлять систематизированную расстановку профессорско-преподавательского состава, других сотрудников; делать прогноз изменения кадровой ситуации, формировать резерв на замещение и выдвижение.

Обучение и воспитание кадров является важнейшим средством по достижению целей и задач кадровой политики в уголовно-исполнительной системе. Цели обучения и воспитания кадров, наряду с формами и методами этой работы, образуют содержание деятельности по формированию высокого профессионализма и этики сотрудников уголовно исполнительной системы и находят свою конкретизацию в задачах. Формулирование задач по обучению и воспитанию кадров как одного из приоритетных направлений всей кадровой работы, на наш взгляд, возможно посредством установления требований к кадрам исходя из общих установок кадровой политики государственного управления в уголовно исполнительной системе, то есть путем создания модели специалиста, отвечающего по своим профессиональным и личностным качествам современным условиям.

Формирование морально-ценностных ориентиров обучающихся в образовательном учреждении и проходящих службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы обусловливает необходимость развития у сотрудников уголовно-исполнительной системы установок на неукоснительное соблюдение неотъемлемых прав и свобод человека игражданина, формирование гуманного отношения к осужденным, психологической. устойчивости к профессиональной деятельности, способностей к моральному самоопределению и моральному выбору в проблемных ситуациях. Учреждения и органы уголовно-исполнительной системы, реализуя поставленные цели исполнения уголовных наказаний, обязаны строго соблюдать требования закона, утверждать его приоритетность, индивидуализируя карательное воздействие на осужденных. Решению этих задач в определенной мере способствует организация воспитательной работы, призванной целенаправленно формировать и развивать у сотрудников уголовно-исполнительной системы такие профессиональные качества, как активная жизненная позиция, идейная убежденность, осознание повышенной ответственности при исполнении служебных обязанностей.

Кадровые подразделения образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний должны ориентировать профессорско-преподавательский состав и других сотрудников на формирование у обучающихся профессиональной этики, способности качественно реализовать нормы права в процессе профессиональной деятельности осуществление социально психологической подготовки курсантов и слушателей.

Содержанием воспитательной работы в образовательных учреждениях должна быть реализация совокупности основных видов и направлений воспитания - патриотического, профессионального, экономического, эстетического, экологического. Основным требованием и критерием системы обучения и воспитания кадров в этой связи становится переориентация уголовно-исполнительной системы на дальнейшую гуманизацию ее содержательной стороны, повышение ее авторитета и роли в правоохранительной деятельности.

Совершенствование воспитательной работы с личным составом в образовательных учреждениях должно осуществляться с учетом требований Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки к образовательным учреждениям при экспертизе их деятельности. Основное внимание уделяется организации воспитательной работы с обучающимися и условиям, созданным для внеучебной работы. Основными направлениями воспитательной работы являются: приведение системы воспитания личного состава, морально-психологического обеспечения этой работы в соответствие с требованиями современного этапа и перспектив государственного строительства в Российской Федерации; целенаправленная работа по укреплению служебной дисциплины среди постоянного и переменного состава; совершенствование системы управления органами воспитательной работы, улучшение их кадрового состава, системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, развитие психологической службы; совершенствование социальной работы, правового воспитания, культурно-досуговой работы, практики проведения социологических исследований, улучшение обеспечения структурных подразделений техническими средствами обучения, научное и методическое обеспечение воспитательной работы; расширение связей со средствами массовой информации, общественными и религиозными объединениями; формирование личности специалиста путем создания проблемных научных кружков; творческих лабораторий, мастерских, студий, клубов по интересам, кружков художественной самодеятельности; сводных педагогических отрядов по оказанию социально педагогической, психологической, юридической помощи различным группам населения; секций, групп физического и спортивного совершенствования и вовлечение курсантов, слушателей и студентов в их работу; организация работы с выпускниками: поддержание с ними связей, оказание содействия в решении социальных вопросов, проведение встреч выпускников с курсантами, слушателями и студентами, привлечение их к работе по профориентации и проведению практических занятий; эстетическое оформление служебных помещений, аудиторий, лекционных залов и общежития факультетов; накопление материалов по истории образовательных учреждений и приумножение традиций, создание атрибутики (эмблема, памятный знак) факультетов и их использование в воспитании курсантов, слушателей и студентов; обеспечение гарантий правовой и социальной защищенности личного состава и членов их семей, усиление влияния организаторской и воспитательной работы на результаты служебной деятельности, укрепление дисциплины, порядка и законности; развитие профессионального сознания, повышение уровня культуры поведения в служебной деятельности и в быту; активизация психологического обеспечения учебно воспитательной работы, повышение эффективности отбора кандидатов на учебу на основе уточненных критериев; изучение и использование положительного опыта учебно воспитательной деятельности ведущих вузов России и ближнего зарубежья; приведение организации и содержания воспитательной работы в соответствие с требованиями Концепции воспитания работников уголовно исполнительной системы на 2006-2010 годы, что обеспечит формирование личности будущего специалиста уголовно-исполнительной системы, способного эффективно решать служебные задачи как в штатных, так и экстремальных ситуациях.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Якушкин, Сергей Владимирович, 2008 год

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М., 1993. - 96 с.

2. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.// Международные акты о правах человека: Сб. документов. М., 2000. - С. 39-43.

3. Международный пакт о гражданских и политических правах. Подписан в Ныо-Йорке 19 декабря 1966 года, вступил в силу 23 марта 1976 г. // Ведомости ВС СССР.-1976 .-№ 17. Ст. 291.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ.- 2002 г-№ 1.Ст. 3.

5. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 8 января 1997 г. № 1фЗ // СЗ РФ. -1997.- № 2. -Ст. 198.

6. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 //Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР.- 1991- №21.-Ст. 699; 1992—№ 32—Ст. 1861; СЗ РФ-1995 г- №48. -Ст. 4561; 1996.

7. Ст. 5680; 2000.-№ 33 .-Ст. 3348; 2001-№ 7-Ст. 610;2002^ № 50.-Ст. 4929; 2004 — № 35-Ст. 3607.

8. Об увековечении памяти погибших при защите Отечества: Закон РФ от 14 января 1993 г. № 4292-1 // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР.-1993 № 7 -Ст. 245; СЗ РФ - 2004 - № 35 -Ст. 3607.

9. О введении в действие Закона Российской Федерации «Об увековечении памяти погибших при защите Отечества»: Постановление ВС РФ от 14 января 1993 г. № 4293Т // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1993^ № 7-Ст. 246.

10. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53 -ФЗ // СЗ РФ.- 1998 № 13 ^Ст. 1475.

11. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ // СЗ РФ. -1998.-№ 22.-Ст.2331; 2000.-№ 1=-Ст.12; № 26-Ст. 2729; № З3.-Ст.3348; 2001.- № 31. Ст.3173; 2002,- № 1. -Ст.2; № 19. Ст.1794; № 21.-Ст.1919; № 26 гСт.2521; № 48.-Ст.4740.

12. Ведомости СНД РФ и ВС РФ.- 1993 -№ б.-Ст.181; № 34^Ст.1395; СЗ РФ-1997 г- № 47 -Ст.5343; 2000.- № 33 .-Ст.3348.

13. О ветеранах: Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ // СЗ РФ—1995 —№ 3. — Ст.168; 2000.- №2=-Ст.161; № 19=-Ст.2023; 2001.-№ 33 -Ст.3427; 2002.- № 30 ^Ст.ЗОЗЗ; № 48 ^Ст.4743; 2003.- № 19 ^Ст.1750; 2004 — № 19 -Ст.1837.

14. О пожарной безопасности: Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ // СЗ РФ,- 1994^- № 35-Ст. 3649; 2002-№ 30-Ст. 3033; 2004 № 35 -Ст. 3607; 2005 - № 19 -Ст. 1752 .

15. О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации: Федеральный закон от 6 февраля 1997 г. № 27-ФЗ // СЗ РФ. 1997- № б- Ст. 711; 2000. ~№ 26-Ст. 2730; 2003 -№ 2.- Ст. 164; № 27. -Ст. 2700; 2004-№ 35 -Ст. 3607; 2005 № 10-Ст. 763.

16. Соглашение о порядке пенсионного обеспечения и государственного страхования сотрудников органов внутренних дел государств -участииков Содружества Независимых Государств (Ашгабад, 24 декабря 1993 г. // СЗ РФ- 1999. № 41- Ст. 4866.

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

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

19. О передаче уголовно исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации в ведение Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28 июля 1998 г. № 904 // СЗ РФ.—1998 — № 31 -Ст.3841.

20. Об утверждении Перечня видов предприятий, учреждений и организаций, входящих в уголовно-исполнительную систему: Постановление Правительства РФ от 1 февраля 2000 г. № 89 // СЗ РФ г- 2000 г-№6 -Ст. 769.

21. Федеральная целевая программа «Реформирование уголовно-исполнительной системы на 2002-2006 годы»: Постановление Правительства РФ от 29 августа 2001 г. № 63б //СЗ РФ.- 2001^ № 38.

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

23. О порядке и условиях выполнения учреждениями и органами уголовно-исполнительной системы функции конвоирования осужденных и лиц, заключенных под стражу: Постановление Правительства РФ от 5 апреля 1999 г. № 366 // СЗ РФ.- 1999 г- № 15 ^Ст. 1818.

24. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // СЗ РФ. 2003.-№ 22.-Ст. 2063.

25. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ //СЗ РФ 2003- № 31. -Ст. 3215.

26. О безопасности: Закон РФ от 5 марта 1992 г. № 2446-I//Ведомости СНД РФ и ВС РФ.- 1993№ 15.-Ст.769.

27. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. -1996.-№ 35. -Ст. 4135; 2000.- № 29.-Ст. 3001; № 33.-Ст. 3348; 2002.- № 26.-Ст. 2517; 2003 № 2.-Ст. 163; № 14 ^Ст. 1254; № 28.-Ст. 2888.

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

29. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 2002 г. № 4202-1 //Ведомости СНД РФ и ВС РФ г- 1993 г- № 2.-Ст. 70;

30. Собрание актов Президента и Правительства РФ 1993 - № 52- Ст. 5086; СЗ РФ - 2001 —№ 1 (ч.I) -Ст. 2; 2004 -№ 35.-Ст. 3607.

31. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 12 мая 2008 г. № 724 // Официальный текст.

32. Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 20 мая 2004 г. № 649 // СЗ РФ 2004. -№ 21-Ст. 2023; № 31.-Ст. 3234; № 38г-Ст. 3775; № 42.-Ст. 4107; № 47.-Ст. 4635; № 49.-Ст. 4889; 2005 ЗО.-Ст. 3136.

33. Положение о Министерстве юстиции Российской Федерации: Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» //СЗ РФ 2004 - № 42 -Ст. 4108.

34. Положение о Федеральной службе исполнения наказаний: Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» //СЗ РФ 2004 - № 42.-Ст. 4109.

35. Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах. Вступил в силу 23 марта 1976 г.// Международные акты о правах человека. Сб. документов. М., 2ООО. — С. 69-72.

36. Второй факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, направленный на отмену смертной казни. Вступил в силу 11 июля 1991 г.// Международные акты о правах человека: Сб. документов. М. 2000С. 73-74.

37. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания. Вступила в силу 26 июня 1987 г.// Ведомости ВС СССР.- 1987 .-№ 45.- Ст. 747.

38. Меры, гарантирующие защиту прав тех, кто приговорен к смертной казни (с приложением). Одобрены Резолюцией Экономического и Социального Совета ООН 1954 / 50 от 25 мая 1984 г.// Международные акты о правах человека: Сб. документов. М., 2000. - С. 238.

39. Конвенция о правах ребенка. Вступила в силу 2 сентября 1990 года // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. -1990 .-№ 45. -Ст. 955.

40. Правила Организации Объединенных Наций, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила).

41. Приняты Резолюцией 40/33 Генеральной Ассамблеи ООН от 29 ноября 1985 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. М., 2000.— С.284-305.

42. Кодекс ООН поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка. Принят Резолюцией 34 Дб9 Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 1979 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. М., 2000-С. 175-180.

43. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Утв. Федеральным законом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Рос. газ. 2001 г-31 дек.

44. Основные принципы обращения с заключенными. Приняты Резолюцией 44 All Генеральной Ассамблеи ООН 14 декабря 1990 г.// Международные акты о правах человека: Сб. документов. М., 2000. - С. 206-207.

45. О Правительстве Российской Федерации: // Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2; с изм.и доп. СЗ РФ. -1997.-№ 51— Ст. 5712; 1998.-№ l.-Ст. 1.

46. Уголовно исполнительный кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. -2001 .-№ 11 .-Ст. 1002.

47. О статусе военнослужащих Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ // СЗ РФ. -1998 № 22. -Ст. 233.

48. Об основах государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 31 июля 1995 г. №119/7 СЗ РФ.- 1995 .-№ 31- Ст. 2992; 1999.-№ 8. -Ст. 974.

49. О Совете по вопросам государственной службы при Президенте Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 6 мая 1996 г. № 650 // Рос .газ.- 1996 .- 21 мая.

50. О реформировании уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 8 октября 1997 года № 1100 // СЗ РФ. -1997 .-№ 41.- Ст. 4683.

51. Положение о Совете по кадровой политике при Президенте Российской Федерации: Утв. Указом Президента Российской Федерации от 3 июня 1993 г. № 848 // САПП РФ. -1993. № 23.- Ст. 2108.

52. России надо быть сильной и конкурентной: Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации // Рос .газ.- 200219 апр. С .4-7.

53. О Федеральной целевой программе «Реформирование уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации на 2002—2006 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 29 августа 2001 г. № 636 // СЗ РФ. -2001 .-№ 38. -Ст. 3743.

54. Положение о Главном управлении исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации: Утв. приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 24 марта 1999 г. № 56. М.: ГУИН Минюста России, 1999-12 с.

55. Положение об управлении кадров ГУИН Минюста России: Утв. начальником ГУИН Минюста России 25 мая 2000 г. М.: ГУИН Минюста России, 2000.- 6 с.

56. Положение об Управлении профессионального образования и науки ГУИН Минюста России: Утв. приказом ГУИН Минюста России от 23 сентября 2001 г .№ 173.- М.: ГУИН Минюста России, 20018 с.

57. Концепция развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД Российской Федерации // Щит и меч. 1996 .-21 марта. - 28 с.

58. Концепция реорганизации уголовно-исполнительной системы МВД России (на период до 2005 года): Утв. Указанием ГУИН МВД России от 19 февраля 1996 г. № 18/19-16 .-М.: ГУИН Минюста России ,1996.-39 с.

59. Концепция совершенствования воспитательной работы с личным составом уголовно-исполнительной системы Минюста России: Утв. Распоряжением заместителя Министра юстиции Российской Федерации от 20 сентября 2000 года. М.: ГУИН Минюста России, 2000 .- 16 с.

60. Материалы расширенной коллегии Министерства юстиции Российской Федерации от 31 января 2000 г. Объявлены приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 5 апреля 2000 г. № 118.- М.: ГУИН Минюста России, 2000.-23 с.

61. Материалы коллегии Министерства юстиции Российской Федерации от 24 января 2001 г. М.: ГУИН Минюста России, 2001 .-11 с.

62. О применении законодательных актов по вопросам прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Министерства юстиции Российской Федерации: Указание ГУИН Минюста России от 21 июля 2000 г. №18/715-129 -М.: ГУИН Минюста России, 2000.-3 с.

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

64. Состояние уголовно-исполнительной системы Минюста России // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. 2000. - № 2. -С.7-15.

65. Сравнительный анализ состава кадров уголовно-исполнительной системы Минюста России по состоянию на 1 января 2001 года. М.: ГУИН Минюста России, 2001.- 29 с.

66. Прогноз развития ситуации в уголовно-исполнительной системе Министерства юстиции Российской Федерации // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2001.— № 2. — С. 62—79.

67. Аналитическая справка о комплектовании и качественном составе кадров УИС Минюста России за период с 1992 по 2001 г. М.: ГУИН Минюста России, 2001.-30 с.

68. Архивные документы УВД Вологодской области. Ф. 30. On. 1. Арх. 40. Л. 18; Ф/30. On. 1. Арх. 57. Л. 3; Ф. 30. On. 1. Арх. 33. Л. 159; Ф. 30.'

69. On. 1. Арх. 43.Л. 2; Ф. 30. On. 1. Арх. 38. Л. 45.

70. Концепция воспитания работников уголовно исполнительной системы и План мероприятий по реализации Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы на 2006-2010 годы.

71. Концепция совершенствования образовательной политики уго- ' > ловно -исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации на 2004-2006 годы. -М v 2003.

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

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

74. Концепция развития Академии права и управления Федеральной службы исполнения наказаний на 2007-2010 годы Рязань, 2007.

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

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

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

78. Об утверждении Наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно исполнительной системы: Приказ Минюста РФ от 11 апреля 2007 г. № 73.

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

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

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

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

83. Проект Федерального закона РФ «О системе государственной службы в Российской Федерации» // Интернет-сервер «АКДИ Экономика и жизнь» /www ak(±@ akdim.2. Книги, монографии, статьи

84. Аксенов А.А. Проблемы государственного управления в уголовно-исполнительной системе России. Состояние и перспективы (организационно-правовой аспект). Монография. — Рязань, 1996. 192 с.

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

86. Андреев Н.А. Готовить квалифицированных специалистов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2001. Спецвыпуск. - С. 57 - 58.

87. Андреев Н.А. Профессиональное образование на современном этапе // Преступление и наказание. 2001№ 6. - С. 9-11.

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

89. Анисимков В.М. Исправительно-трудовая политика и управление органами, исполняющими наказание // Правовые и организационные основы управления исполнением уголовных наказаний: Тр. Академии управления МВД СССР М., 1991. - С. 97-105.

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

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

92. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. М., 1989.- 519 с.

93. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: Учебник. М., 2002. - 608 с.

94. Артемов В.М. Правопорядок в современном российском обществе: концептуальные обоснования и инновации. М., 1998. - 146 с.

95. Атаманчук Г.В. Государственное управление: проблемы методологии правового исследования. М., 1975. - 239 с.

96. Афанасьев В.Т. Научное управление обществом. М., 1968.384 с.

97. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования). М., 1973. - 392 с.

98. Афанасьев В.Т. Системность и общество. М., 1980. - 368 с.

99. Анфиногенов А.И. Некоторые проблемы изучения и формирования моральных ценностных ориентаций сотрудников органов внутренних дел // Совершенствование управления органами внутренних дел. М., 1999. -С. 95-98.

100. 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.

101. Барановский Н.Н., Демин В.М., Фокин А. С. Закрепление выпускников ведомственных образовательных учреждений на службе в ФСИН России: Метод .рек. М.: НИИ ФСИН России, 2005. - 36 с.

102. Бахрах Д.Н. Административное право: Часть общая: Учебник. -М, 1993.-304 с.

103. Бачило И.Л. Организация советского государственного управления (правовые проблемы). М., 1984. - 237 с.

104. Бачило И.Л. Информационное право: основы практической информатики: Учеб. пособие.- М., 2001. 352 с.

105. Безрядин Д.Н., Климов А.И. Стратегический аспект в управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел // Труды Академии управления МВД РФ. М., 1998.-С. 41- 51.

106. Белов Г.В. Информационные аспекты управления: взаимосвязь административного и информационного права // Институты административного права России. М., 1999С. 154-167.

107. Бир С. Мозг фирмы: Пер. с англ. М., 1993. - 413 с.

108. Блажко А.К. Организационно-правовые вопросы формирования и подготовки кадров ИТУ: Лекция. Рязань, 1986. - 35 с.

109. Богданов И.Я, Калинин А.П., Родионов Ю.Н. Экономическая безопасность России: цифры и факты. — М., 1999. 289 с.

110. Боуринг Б. Вступление России в Совет Европы и защита прав человека: всерьез ли выполняются обязательства? // Рос. бюл. по правам человека. 1998 .-С. 12-23.

111. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. М: ИНФРА-М,2005.-368 с.

112. Волкова Т.Н. Женская преступность в современной России (криминологические и пенитенциарные проблемы): Монография. Вологда, 2001. - 203 с.

113. Горлинский И.В. Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития: Монография. М., 1999. - 291 с.

114. Горожанин А.В. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения: Монография / Под ред. В.П. Сальникова. СПб.: С.-Петерб. ун-т МВД России, 1999. - 160 с.

115. Гранат H.JJ. Профессиональное сознание и социалистическая законность в деятельности органов внутренних дел. М., 1984. - 82 с.

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

117. 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.

118. Детков М.Г. Тюрьмы, лагеря и колонии России. — М., 1999. —448 с.

119. Детков М.Г. Тюрьмы России: память истории: Монография. -Вологда, 2001.- 138 с.

120. Дихтиевский П.В. Убеждение в административной деятельности милиции: Учеб. пособ. Вологда, 2000. - 94 с.

121. Документы ООН, касающиеся заключенных: Сборник.- М., 2000. -192 с.

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

123. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. — Н. Новгород, 2001.-720 с.

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

125. Загородников Н.И. Генерал в науке, генерал в строю (Николай Алексеевич Стручков: воспоминания о настоящем) // Правовые и организационные основы управления исполнением уголовных наказаний: Труды Академии управления МВД СССР. М., 1991. - С. 4-16.

126. Занковский АВ. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов по спец .«Организационная психология». — 2-е изд. М.: Флинта: МПСИ, 2002. -648 с.

127. Зубков А.И. Концепция перестройки исправительно-трудовой деятельности в СССР на современном этапе // Материалы науч -теорет. сем. — Рязань, 1990.-С. 25-28.

128. Зубков А.И., Калинин Ю.И., Сысоев В.Д. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность / Под ред. С В. Степашина, П.В. Крашенинникова. М., 1998. - 176 с.

129. Зубков А.И. Карательная политика России на рубеже тысячелетий. -М., 2000.- 84 С.

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

131. Зыбин С.Ф. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел (теоретико-правовые основы): Монография. — СПб., 1995.-120 с.

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

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

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

135. Карданская H.JI. Принятие управленческого решения: Учебник для вузов. -М., 1999. -407 с.

136. Катаев Я.А. Некоторые аспекты профессионально нравственной подготовки пенитенциарных работников // Проблемы совершенствования подготовки кадров для уголовно -исполнительной системы России: Сб. материалов науч.-практ.сем.-Рязань, 1996.-С. 32-39.

137. Ковалев В.М. Индивидуальная работа основа развития творческого мышления // Организационно-методические проблемы подготовки кадров в Рязанской высшей школе МВД РФ: Материалы межвуз. учеб .-метод. сборов. - Рязань, 1992. - С. 30-32.

138. Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право.-М., 1986.-245 с.

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

140. Колодкин Л.М., Фатула А.В. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. М.; 1990.- 95 с.

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

142. Коробов В.Б. Социальные технологии и государственное управление.-М., 2001.-207 с.

143. Кудрявцев В.М. Правовое поведение: норма и патология. М., 1982.-287 с.

144. Кукуишн В.М. Кадровая работа в ОВД и задачи обучения персонала // Известия МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД РФ. 1996№ 4. - С. 115117.

145. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления. М., 1972.280 с.

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

147. Левин Б.Д., Перфильев М.Н. Кадры аппарата управления в СССР. -Л., 1970.-252 с.

148. Летунов В.Н., Огородников В.И., Брыков ДА. 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.

149. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. Л., 1991. - 144 с.

150. Мордовии С.К. Управления персоналом: современная российская практика. -2-е изд. СПб.: Питер, 2005. - 304 с. (Сер. Практика менеджмента).

151. Морозов В.М. Приоритеты в подготовке специалистов // Ведомости уголовно исполнительной системы. — 2001 —№ 4 С. 2-5.

152. Морозов В.М., Сергевнин В.А. Международный опыт правоохранительной деятельности. Владимир, 1997. - 204 с.

153. Нерсесянц B.C. Философия права. —М., 1997. 652 с.

154. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учеб. для подготовки гос .служащих. М., 1999. - 592 с.

155. Оболонский А.В. Человек и государственное управление. М., 1987.- 252 с.

156. 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.

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

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

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

160. Организация работы начальника исправительно-трудовой колонии: Учеб. пособ. / Под ред. В.П. Артамонова, Ф.Т. Кузнецова. М., 1968. -150 с.

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

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

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

164. Поздняков В.М. Психология в пенитенциарной практике зарубежных стран XX столетия (историко -сравнительный анализ): Монография. — М., 2000. 149 с.

165. Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Саламатин Н.А. Управление организацией: Учебник. М., 1999. - 669 с.

166. Проведение внутренних расследований полиции // Некоторые аспекты кадровой политики в полиции. М.: НТБ ГИЦ МВД России, 2000. — С. 13-18.

167. Психология управления; Хрестоматия: Учеб. пособие для фак.: психологических, экономических и менеджмента. — Самара: Бахрах — М, 2006.-768 с.

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

169. Работа с кадрами в уголовно исполнительной системе: Информ .-аналит. сб. Тверь: Научн. ^сслед. ин-т информационных и производ. технологий ФСИН России, 2005. - 62 с.

170. Российский Б.В. Административное право: Учеб. пособие М., 2001.- 688 с.

171. Роила А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел: Учеб. пособ. — М., 1989. 74 с.

172. Садовский В.Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ. — М., 1974. 279 с.

173. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д., Шило С.И., Ильинский С.В., Салгшжанов И.Х. Управление персоналом / Под ред. С.И. Самыгина. -Сер. Учебники, учебные пособия. Ростов н/Д.: Феникс, 2001.- 512 с.

174. Сборник методических материалов по организации воспитательной работы в учреждениях УИС Вологодской области. Вологда, 2001. — 180 с.

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

176. Сергеенин В.А. Воспитательная и образовательная ориентация новых моделей правоохранительных органов за рубежом // Известия МЦПО и КНИ. 1997 - №3 - С. 118-123.

177. Спивак В. А. Организационное поведение в управлении персоналом. -СПб.: Питер, 2000. 416 с.

178. Справочник работника кадровой службы / Сост. А.В. Верховцев. М.: Инфра-М, 2002. - 762 с.

179. Стартов Ю.Л. Служебное право: Учебник. М., 1996. - 698 с.

180. Стурова M.JI. О соотношении права, управления, педагогики, психологии в процессе исполнения уголовного наказания // Правовые и организационные основы управления исполнением уголовных наказаний: Тр .Академии управления МВД СССР. М., 1991.-С. 133-139.

181. Степанова Е. Факторы, влияющие на текучесть кадров (по итогам исследования, проведенного в ИЗ-22/1 УИН Минюста России по Хабаровскому краю) // Ведомости уголовно-исполнительной системы. — 2001.— № 4. — С. 36-38.

182. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. Сер. Учебники XXI века. Ростов н/Д: Феникс, 2001 .-512с.

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

184. Тернова С.В., Родимушкина О.В. Особенности прохождения женщинами службы в милиции (социально-психологический аспект) // Вестник МВД России. 1997.-№ 6.-С. 113 - 117.

185. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. М., 1998.-798 с.

186. Толкачев К.Б., Хабибулин А.Г. Правовая идеология в структуре профессионального сознания сотрудников органов внутренних дел // Проблемы совершенствования подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы России. Рязань, 1996. - С. 44—46.

187. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — 3-е изд. испр. и доп. М.: Дело, 2001. - 336 с.

188. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: Моск. психол.-социал. ин-т, Флинта, 1998.-272 с.

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

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

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

192. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А .Я. Кибанова. М., 2000. - 612 с.

193. Управленческие процедуры / Отв. ред. Б.М. Лазарев. М., 1988.271 с.

194. Фефелов В.А., Генералов B.C., Королев Г.И. Модель специалиста ИТУ. Рязань, 1980 - 57 с.

195. Философский энциклопедический словарь. М., 1993. - 840 с.

196. Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы: Пер. с фр. — М., 1999.-480 с.

197. Хохлова К.Г. Характеристика эмоциональной сферы руководителей органов внутренних дел // Совершенствование управления органами внутренних дел. -М., 1999. С. 99-105.

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

199. Цыпкин Ю.А., Люкшинов А.Н. Управление персоналом. М.: Мир, 2004. - 406 с.

200. 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.

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

202. Чиркин В.Е. Государственное управление. Элементарный курс. — М., 2002. 320 с.

203. Шамаров ВМ., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел: Пособие. СПб., 2001. - 128 с.

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

205. Шамсунов С.Х. Концептуальные аспекты реформирования УИС //Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2000.- № 4. - С. 4 - 7.

206. Шекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. Киев, 1991 - 278 с.

207. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам.—3-е изд., изм. и доп. М.: НОРМА, 2003. - 992 с.

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

209. Ясъков Е.Ф. Руководящие кадры высшего управленческого звена органов внутренних дел: проблема подготовки // Развитие науки управления и проблемы формирования учебных дисциплин в современных условиях. М., 1999.-С. 34-40.

210. Диссертации и авторефераты

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

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

213. Брыков Д.А. Организация работы с кадрами уголовно-исполнительной системы: Дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2004. - 209 с.

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

215. Детков М.Г. Развитие системы исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы в России: Дис. . д-ра юрид. наук. М., 1994.498 с.

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

217. Киселев Н.В. Диспозитивные начала правового регулирования исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы: Дис. . канд. юрид. наук. Томск, 1998. - 200 с.

218. Конобеевский М.А. Психосемантическая сфера личности сотрудников исправительных учреждений: Дис. . канд. психол. наук. Рязань, 2001.-201 с.

219. Лампасов JI.K. Организационно-экономические проблемы подготовки кадров управления производственно-хозяйственной деятельностью уголовно-исполнительной системы: Дис. канд. экон. наук. —М, 1997. —325 с.

220. Макарова Н.Н. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по социальной и правовой защите персонала: Автореф. дис. . канд. юрид. наук / Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний. -Рязань, 2006. 24 с.

221. Михайлов В.И. Социальные проблемы управления деятельностью исправительных учреждений и повышение его эффективности: Дис. . канд. юрид. наук. Уфа, 1995. - 191 с.

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

223. Оганесян С.М. Пенитенциарная система России и международное сотрудничество в области прав заключенных (историко-правовой аспект): Дис. . канд. юрид. наук. СПб., 1996. - 214 с.

224. Огородников В.И. Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России: Автореф. дис. . канд. юрид. наук / Академия права и управления Минюста России. —Рязань, 2003.—26 с.

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

226. Рамазанов Г.Ш. Управленческая деятельность начальника исправительно-трудовой колонии (организационно-правовой аспект): Дис. . канд. юрид. наук. М., 1992. - 181 с.

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

228. Сабитов И.К. Права человека и пенитенциарная система России (историко-теоретический аспект): Дис. . канд. юрид. наук. СПб., 1995. -276 с.

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

230. Спицнанделъ В.Б. Правовая культура руководителя пенитенциарного учреждения: сущность, структура, влияние на профессиональнуюдеятельность (теоретикеправовой аспект): Дис. . канд. юрид. наук. СПб., 1996.-248 с.

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