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

Организация и правовые основы деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы в сфере служебно-профессионального продвижения ее сотрудников

**Год:**

2011

**Автор научной работы:**

Кренслер, Федор Федорович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Псков

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности

**Количество cтраниц:**

269

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Кренслер, Федор Федорович

Введение.

Глава 1. Теоретико-правовые основы служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы

§ 1. Понятие и сущность служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

§ 2. Организационные элементы служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

§ 3. Нормативно-правовое обеспечение служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Глава 2. Механизм реализации служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы и пути его совершенствования

§ 1. Развитие служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы на современном этапе.

§ 2. Специфика служебно-профессионального продвижения отдельных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы.

§ 3. Совершенствование организации работы с кадровым потенциалом в уголовно-исполнительной системе.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организация и правовые основы деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы в сфере служебно-профессионального продвижения ее сотрудников"

Актуальность темы диссертационного исследования. Коренные социально-экономические преобразования в России, обострение криминогенной ситуации в стране и в учреждениях уголовно-исполнительной системы (УИС), ухудшение криминогенного состава осужденных вызывают необходимость более результативной работы по преодолению агрессиипреступного мира, обеспечения эффективного психолого-педагогического воздействия на осужденных, привития им трудовых навыков, обеспечения их социальной адаптации после освобождения из мест лишения свободы и др.

В обеспечении высокой эффективности исполнения наказаний, применения к правонарушителям исправительных мер воздействия, соблюдения прав обвиняемых, подозреваемых и осужденных, гуманного обращения с ними, укрепления законности и правопорядка в местах лишения свободы важнейшая роль отводится развитию кадрового потенциала учреждений и органов УИС.

Формирование кадрового потенциала УИС, способного эффективно работать в новых социальных реалиях, становится одной из центральных задач в механизме реформирования. Однако меры по коренному изменению содержания и структуры процесса формирования и развития кадрового потенциала УИС реализуются не всегда последовательно и целеустремленно и в итоге не приносят желаемых результатов.

Рост нарушений законности и снижение уровня служебной дисциплины, текучесть кадров и недостаточный уровень профессионализма сотрудников, распространяющиеся социальные девиации, факты предательства интересов службы, занятие коммерцией не способствуют повышению социального престижа профессии сотрудника УИС, авторитета УИС в обществе.

За последние годы руководство Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) уделяет значительное внимание поиску новых подходов к управлению профессиональной карьерой сотрудников УИС. Для решения частных проблем (отбор кадров, работа с резервом, заключение контрактов и проведение конкурсов) требуется новая идеология, направленная на обеспечение комплексного подхода к организации служебной карьеры сотрудников УИС. Речь, в частности, идет о моделировании и планировании служебной карьеры, новых методах стимулирования карьерного роста, правовом регулировании этого вопроса.

В условиях намеченных стратегических преобразований УИС, обусловленных стремлением к демократизации процесса управления правоприменительной практикой, приведением его в соответствие с требованиями международных стандартов и оказанием непосредственного влияния на реализацию управления персоналом и работы с ним со стороны руководителей органов и учреждений УИС, требуются сотрудники УИС нового типа, способные качественно решать усложняющиеся задачи, стоящие перед органами и учреждениями, исполняющими наказания.

Актуальность исследуемой нами проблемы связана с количественным и качественным изменением персонала УИС, в частности, поступлением на службу в УИС, прежде всего в образовательные учреждения ФСИН России, молодежи призывного возраста, лиц, не имеющих жизненного и практического опыта. Организация работы с указанной категорией имеет значительные специфические особенности.

Основу коллективов органов и учреждений УИС составляют выпускники образовательных учреждений МВД и ФСИН России. Они являются организаторами процесса исполнения наказания с осужденными в исправительных учреждениях. Процесс становления сотрудника УИС требует приобретения значительного и специфического практического опыта и соответственно значительного времени и усилий.

Так, по состоянию на 1 января 2011 г. штатная численность персонала УИС составила 346,3 тыс. человек, в том числе аттестованных сотрудников — 257,1 тыс. (кроме того, переменный состав - 7,1 тыс.)1. По сведениям, представленным образовательными учреждениями ФСИН России, фактическая численность обучающихся на бюджетной основе - 20,2 тыс. человек, из них:

1 См.: http://www.fsin.su (дата обращения: 14.01.2011). курсанты и слушатели - 15,5 тыс.; лица, повышающие квалификацию, -3,8 тыс.; лица, проходящие профессиональную переподготовку, - 610; адъюнкты - 178; докторанты - 4 человека.

В настоящее время во ФСИН России большое внимание уделяется вопросам плановой ротации кадров. Для продолжения тенденции увеличения количества руководящего состава УИС, перемещенного на равнозначные должности, разработано Положение о ротации кадров в учреждениях и органах УИС. Сохраняется положительная динамика сокращения количества руководителей, проработавших в должности менее года. Большинство проблем организационного и управленческого характера у вновь назначенных начальников территориальных органов и исправительных учреждений возникает в первые три года работы, когда проходит полный адаптационный цикл. К их числу следует отнести регулирование материально-технического обеспечения и слабую управленческую подготовку. Выходом из этой ситуации является увеличение численности и видов категорий сотрудников, обучающихся в системе переподготовки и повышения квалификации ФСИН России. Решению этих вопросов с нормативных правовых позиций посвящены руководящие документы концептуального и прикладного характера: Концепция развития кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы на период до 2011 года, План по реформированию деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования ФСИН России от 25 декабря 2009 г., распоряжение директора ФСИН России от 16 февраля 2010 г. № 31-р «О специализации образовательных учреждений ФСИН России», решение коллегии ФСИН России от 19 февраля 2010 г., объявленное приказом ФСИН России от 18 марта 2010 г., Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р, и др.

Вместе с тем анализ результатов проведенных социологических исследований выявил ряд факторов, негативно влияющих на наметившуюся тенденцию укрепления работы по актуализации организационного механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС. Так, отсутствие контроля со стороны кадровых аппаратов учреждений и органов УИС за замещением должностей среднего и старшего начальствующего состава специалистами соответствующей квалификации принижает должностной статус этой категории сотрудников, приводит к игнорированию требований квалификационных характеристик, обесценивает выводы аттестационных комиссий о необходимости повышения отдельными сотрудниками их образовательного уровня, к ошибкам при решении вопросов продвижения по службе.

В Концепции развития кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы на период до 2011 г. запланирован ряд мер перспективного характера, призванных усилить общее состояние кадрового обеспечения УИС, среди которых имеются и позиции, направляющие вектор своего развития в русло составных элементов служебно-профессионального продвижения (карьеры) сотрудников УИС, как-то:

- разработка научно обоснованных квалификационных требований для замещения должностей начальствующего состава, в том числе руководителей;

- разработка, нормативное закрепление и внедрение дифференцированных квалификационных требований к различным категориям кандидатов на службу, а также создание и нормативное закрепление механизма их определения;

- внедрение конкурсной системы выдвижения начальствующего состава, включающей в себя проведение конкурсных испытаний;

- разработка комплекса мер, направленных на обеспечение замещения должностей начальствующего состава УИС только специалистами соответствующего уровня и профиля образования, а также организацию заочного обучения в ведомственных образовательных учреждениях сотрудников, профиль образования которых не соответствует занимаемой должности;

- обеспечение системности и преемственности в реализации планов замены и расстановки кадров руководящего звена на федеральном и региональном уровнях;

- повышение роли территориальных управлений ФСИН России в формировании резерва руководящих кадров УИС, организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации состоящих в нем сотрудников, укрепление взаимодействия с аппаратами полномочных представителей Президента Российской Федераций в федеральных округах при рассмотрении и подготовке материалов для назначения на должности начальников и заместителей начальников территориальных органов, в работе по формированию резерва на выдвижение;

- разработка и совершенствование механизма, обеспечивающего осуществление действенного контроля формирования в учреждениях и органах УИС резерва кадров на выдвижение, организации их обучения;

- замещение должностей руководящего состава территориальных органов УИС только лицами, прошедшими профессиональную переподготовку и повышение квалификации на высших академических курсах Академии ФСИН России, в образовательных учреждениях ФСИН России.

Приведенные обстоятельства, на наш взгляд, предопределяют актуальность проработки избранной для исследования проблематики с научно-прикладных позиций и обусловливаются потребностями не только теории организации правоохранительной деятельности, но и объективными современными реалиями.

Степень научной разработанности проблемы. В настоящее время многообразные аспекты государственной гражданской службы получают достаточную разработку, направленную прежде всего на повышение эффективности службы и кадрового обеспечения. Многие ученые обращались и обращаются к изучению субъективного фактора в управлении: к кадровому обеспечению систем управления в органах внутренних дел и органах, исполняющих наказания.

Ряд диссертационных исследований посвящены общим вопросам повышения эффективности управления правоохранительными органами: В.М. Анисимков «Реформа системы управления органами, исполняющими наказание в виде лишения свободы (теоретические основы, механизм реализации)» (1994), В.М. Морозов «Государственная политика реформирования кадров правоохранительных органов России - социальная проблема и важнейший фактор стабилизации общества» (1996) и др.

Несколько шире в диссертационных исследованиях рассматривались более узкие вопросы кадрового обеспечения правоохранительной службы. Появились работы, касающиеся исторических аспектов возникновения и деятельности кадровых служб, отбора, подготовки, обучения, прохождения испытательного срока, подготовки сотрудников УИС к действиям при чрезвычайных обстоятельствах, правовой и социальной защиты персонала, стимулирования службы сотрудников, деятельности руководителей, организационно-штатной деятельности УИС, а именно: Е.Ф. Яськов «Проблемы совершенствования профессиональной подготовки руководящих работников ИТУ» (1984); А.П. Лаптев «Организация управления профессиональным развитием высших управленческих кадров» (1994); М.И. Кузнецов «Адаптация выпускников вузов МВД РФ пенитенциарного профиля к воспитательной деятельности в колонии» (1996); Е.В. Холодова «Правовое регулирование труда государственных служащих» (1997); А.И. Ботов «Организация и правовое регулирование профессиональной подготовки кадров в системе МВД России» (2001); Н.И. Петренко «Становление и развитие управления уголовно-исполнительной системой России» (2002); С.О. Турин «Организационно-правовые основы деятельности территориальных органов уголовно-исполнительной системы» (2003); Р.В. Нагорных «Организационно-правовые аспекты кадрового обеспечения деятельности УИС Минюста России» (2003); В.И. Огородников «Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России» (2003); Д.А. Брыков «Организация работы с кадрами УИС» (2004); Д.А. Гришин «Организация профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы по правовой и социальной защите персонала» (2006); A.B. Акчурин «Организационно-правовые основы деятельности руководителей структурных подразделений исправительных учреждений по стимулированию труда сотрудников» (2006); А.Ю. Долинин «Организация и правовые основы организационно-штатной деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы» (2006); Н.В. Заводчиков «Организация и правовые основы прекращения службы в учреждениях и органах УИС» (2008); В.И. Огородников «Организация и правовое обеспечение профессионального роста руководящих кадров УИС России (теория и практика)» (2009), A.A. Корнилов «Организация и правовые основы функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы» (2009) и др.

В работах указанных авторов вопросы организации кадровой работы и организации воспитательной работы с молодыми специалистами как резерва руководящего звена сотрудников и руководителями структурных подразделений различного уровня анализируются раздельно. Комплексного их исследования не проводилось, за исключением редко встречающихся статей по отдельным аспектам затронутой проблемы. Вопросы управления процессом профессионального роста руководящих кадров УИС не рассматривались вообще.

Вместе с тем подавляющее большинство работ по вопросам организации деятельности руководителей подготовлены относительно давно, касаются органов внутренних дел (когда УИС структурно входила в состав МВД), а не конкретно УИС, так как деятельность руководителей структурных подразделений МВД и УИС отождествлять нельзя, у них есть своя специфика. К ним следует отнести работы: Ю.В. Богомолова, A.B. Буданова, В.Е. Веселого, A.M. Колодкина, а также написанные позднее работы: В.А. Минаева, Г.М. Мякишева, А.Н. Роша и др. Их авторы, естественно, не могли учесть принципиальные изменения, произошедшие затем в российском обществе, государстве, Минюсте России и ФСИН России.

С учетом изложенного можно отметить, с одной стороны, наличие значительного массива научной литературы, имеющего смежное отношение к представленному исследованию, с другой - отсутствие фундаментальных трудов прикладного характера базовой направленности по интересующей нас проблематике, что подчеркивает значимость исследования в современных условиях.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в связи с реализацией органами и учреждениями УИС служеб-но-профессионального продвижения ее сотрудников.

Предметом исследования являются теоретические, правовые и организационно-прикладные аспекты деятельности органов и учреждений УИС в сфере служебно-профессионального продвижения ее сотрудников.

Цель исследования - анализ текущего состояния нормативных правовых основ и практики деятельности органов и учреждений УИС в сфере служебно-профессионального продвижения ее сотрудников, вскрытие существующих организационных барьеров и пробелов в правовом поле и выработка эффективных организационно-практических и правовых мер, направленных на оптимизацию обозначенного направления.

Для достижения поставленной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- в рамках теоретико-правовых основ служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС изучена сущность этого процесса и его основные организационные элементы;

- исследованы состояние и особенности организационного и правового обеспечения работы с кадровым резервом в УИС на современном этапе;

- проанализирован механизм развития служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС на современном этапе;

- выявлена специфика служебно-профессионального продвижения отдельных категорий сотрудников УИС;

- предложены пути совершенствования работы с кадровым резервом в УИС.

Методологические и теоретические основы исследования. Методологическую основу исследования составляет диалектический метод познания предметов и явлений объективной реальности в их развитии, а также системный подход, определивший последовательность его проведения и логику построения сформулированных выводов, использованный в совокупности с общенаучными и частнонаучными методами познания.

Среди них особое применение нашли методы индукции и дедукции, анализа и синтеза, способствовавшие получению большинства сформулированных выводов и наиболее ярко проявившиеся при разработке понятийного аппарата, связанного с тематикой исследования. Использование сравнительно-правового метода позволило выявить коллизии в правовом регулировании и организационном обеспечении служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС и разработать предложения по внесению дополнений в соответствующие нормативные правовые акты. Применение метода научной абстракции позволило рассмотреть интересующее направление функционирования ФСИН России как определенное направление ее кадрового обеспечения, установить входящие в ее состав элементы и алгоритм реализации этой функции в общем государственном правоприменительном механизме. Метод организационного моделирования позволил исследовать и определить структуру соответствующих подразделений, принимающих участие в этой сфере правоотношений. Конкретно-социологические методы (наблюдение, анкетирование, опрос экспертов, интервьюирование) способствовали выявлению ряда проблем, возникающих при организации исследуемого направления деятельности и разработке путей и механизмов, направленных на его совершенствование.

Исследование базируется на принципах и положениях теории социального и государственного управления, правоохранительной деятельности, управления персоналом, уголовно-исполнительного права, социологии, юридической психологии и педагогики.

При решении сформулированных задач мы основывались на результатах теоретических и прикладных исследований, осуществляемых в рамках не только социально-правовых наук, но и других отраслей знания, в основном юридического профиля, что обеспечило комплексность диссертационного исследования.

Изучение проблем велось с позиции сравнительно-исторического анализа, выражающегося в освещении событий в их последовательности и взаимообусловленности, в строгом соответствии с реальной исторической обстановкой, с применением анализа статистических данных и нормативных правовых актов.

При формулировании теоретических положений и практических выводов использовались труды ведущих ученых в области теории права, уголовно-исполнительного и административного права, социологии, экономической науки, науки социального и государственного управления, теории организации в сфере правоохранительной деятельности.

Нормативную базу исследования составили международные нормативные акты и документы, Конституция Российской Федерации, уголовно-исполнительное законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации. Кроме того, использовались показатели статистической отчетности ФСИН России. В работе активно применялись положения ратифицированных Российской Федерацией международных правовых документов.

Эмпирическую базу исследования составили материалы, характеризующие состояние практической деятельности органов и учреждений УИС (отчеты управлений, отделов и служб территориальных органов и центрального аппарата ФСИН России, доклады руководителей, информационные обзоры, материалы передового опыта), а также результаты проведенных опросов сотрудников УИС, представителей основных уровней ее организационной и функциональной структур семи федеральных округов, чья деятельность непосредственно связана с реализацией механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников, а также сведения, полученные в результате анализа отечественных источников по исследуемой проблеме (монографии, учебные пособия, авторефераты и диссертации, а также научные статьи, опубликованные в изданиях периодической печати).

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что нами с качественно новых позиций, обусловленных реализацией основополагающих положений административной реформы, затрагивающих и уголовно-исполнительную сферу функционирования государственного аппарата, впервые исследованы особенности организационно-правового и процедурного обеспечения деятельности органов и учреждений УИС по реализации механизма служебно-профессионального продвижения ее сотрудников.

Направленность научного поиска находится в непосредственной взаимосвязи со стратегическими ориентирами взятого курса на преобразование ключевых сфер и отраслей жизнедеятельности УИС как базового многофункционального механизма правоохранительной направленности, продиктованного основополагающими документами федерального и ведомственного характера, имеющими относительно определенный масштаб юридического распространения, принятыми в рамках обеспечения надлежащего претворения в действительность отправных посылов происходящих изменений в уголовно-исполнительной политике.

В такой постановке исследуемая нами проблема ранее не изучалась, что в определенной мере восполняет имеющиеся пробелы в теоретической разработке актуальных вопросов, определенных паспортом искомой научной специальности.

Диссертация выполнена в условиях действия новых Европейских пенитенциарных правил, поручений, принятых по итогам заседания президиума Государственного совета «О состоянии уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» 11 февраля 2009 г., ряда концепций и федеральных целевых программ по основным и обеспечивающим направлениям деятельности ФСИН России, а также подзаконных актов федерального уровня (Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним, ведомственной аналитической программы «Кадровое обеспечение деятельности УИС на 2007-2009 гг., Решения Всероссийского совещания по вопросам кадрового обеспечения учреждений и органов УИС, прошедшего 5-7 декабря 2007 г. в г. Челябинске, Концепции развития кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы на период до 2011 г., Плана реформирования уголовно-исполнительной системы, Решения коллегии Федеральной службы исполнения наказаний об итогах деятельности уголовно-исполнительной системы за 2009 год и задачах на 2010 г., Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г. и др.).

В диссертации предложено введение в научный оборот ряда терминов, понятий и дефиниций различных категорий, а также комплекс организационно-правовых мер по оптимизации реализации механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС, направленных на повышение эффективности кадрового обеспечения ФСИН России, объективно сочетаемых с потребностями практики функционирования учреждений и органов УИС в обозначенном направлении.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Авторское определение служебно-профессиопалъного продвижения (карьеры) сотрудников уголовно-исполнительной системы, принципы ее построения и факторы, влияющие на эффективность этого процесса.

По мнению диссертанта, служебно-профессиональное продвижение (карьера) сотрудника УИС - это результат служебной деятельности, связанный с должностным ростом и развитием личности, который оказывает воздействие на его административно-правовой статус, а также объем и характеристики выполняемой работы; вместе с тем продвижение по службе - это не только субъективное право сотрудника, а прежде всего административный правовой акт руководителя, который перемещает, передвигает и продвигает человека по службе.

К принципам карьерной стратегии следует относить: а) принцип непрерывности; б) принцип осмысленности; в) принцип соразмерности; г) принцип маневренности; д) принцип экономичности; е) принцип заметности.

В ходе собственных научных изысканий, активно анализируя при этом существующий эмпирический материал, автор пришел к выводу о том, что на карьеру сотрудника УИС прежде всего влияют внутренние факторы: профессиональное образование; высокий интеллектуальный уровень — широкий кругозор, знания, навыки и умения; организаторские способности и опыт работы; уровень правовой и общей культуры; мотивация и целеустремленность личности в конкурентной борьбе; психологическая нацеленность и настрой на карьеру; умение показать, зарекомендовать себя перед руководством; умение строить отношения в рабочем коллективе, не создавая конфликтных ситуаций; состояние здоровья; знание и соблюдение принципов строительства служебной карьеры.

В рамках внешних факторов, влияющих на карьеру сотрудника, можно назвать следующие: социально-профессиональная среда (социально-политическая ситуация в стране, состояние и престиж государственной правоохранительной службы); социально-правовой статус, уровень жизни и престиж сотрудника УИС в обществе; вхождение в кадровую команду руководителя; наличие с руководителями органа или учреждения УИС общих интересов - профессиональных, финансовых, творческих и т. д.

2. Обоснование необходимости систематизации существующих элементов механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы в едином нормативном правовом акте.

На наш взгляд, совершенствование правового регулирования системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС целесообразно проводить по двум основным направлениям, включающим в себя: а) повышение роли закона в регулировании возникающих при этом отношений; б) упорядочение ведомственных нормативных актов.

Для реализации первого направления предлагается включить в проект Федерального закона «О правоохранительной службе» специальную главу: «Продвижение по службе сотрудников», в которой закрепить все важнейшие вопросы, связанные с реализацией этого института (назначение на должность, работа с резервом, квалификационные требования и др.).

По второму направлению необходимо подготовить Положение о правилах служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС. При этом в его Общей части закрепить понятие «служебно-профессиональное продвижение», его виды, должности сотрудников УИС и основные квалификационные требования к ним, а также компетенцию кадровых аппаратов и руководителей УИС по вопросам продвижения по службе. Содержание Особенной части могли бы составить вопросы служебного продвижения применительно к конкретным должностям и уровням управления УИС в их процедурном толковании.

3. Организационно-функциональный механизм управления системой служебно-профессионалъного продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы и его элементы.

По мнению диссертанта, в организационно-функциональный механизм управления системой служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС должны включаться следующие элементы:

- определение целей управления служебно-профессиональным продвижением;

- формирование мотивов служебно-профессионального продвижения;

- изучение и оценка карьерного потенциала сотрудников;

- работа с резервом на выдвижение;

- планирование служебной карьеры;

- обеспечение открытости процесса управления служебно-профессиональным продвижением.

Успешное функционирование системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС во многом зависит от высокого статуса кадровой службы. В связи с этим заслуживает внимания опыт ряда штатов США, где при департаментах юстиции созданы Центры развития карьеры. Такие структуры позволяют более конкретно и целенаправленно проводить работу по управлению служебно-профессиональным продвижением, учитывать региональные особенности их деятельности. Последнее важно и для современных тенденций в области подготовки сотрудников УИС. Все большее значение приобретают вопросы учета при управлении служебно-профессиональным продвижением государственных служащих в регионах. Очевидно, что в кадровой программе должны учитываться приоритеты в развитии кадрового корпуса, предусматриваться опережающая подготовка госслужащих и отражаться основные аспекты государственного, территориального и отраслевого управления.

4. Система научно обоснованных предложений организационно-правового характера, направленных на совершенствование реализации механизма служебно-профессионалъного продвижения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Диссертантом предложены новые подходы к управлению процессами служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС через элементы модели партнерства по планированию и развитию карьерного роста человеческих ресурсов, которая носит непрерывный повторяющийся характер и предполагает сотрудничество трех сторон: работника, его руководителя и службы управления персоналом. Работник несет ответственность за планирование и развитие собственной карьеры. Руководитель выступает в качестве наставника сотрудника. Его поддержка необходима для успешного развития служебно-профессионального продвижения, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением рабочего времени и т. д. Служба управления персоналом осуществляет общее управление карьерными процессами в организации и профессионально консультирует заинтересованные стороны.

Сформулирована и предложена в приложении к работе методика конкурсного набора сотрудников на предполагаемые к замещению должности в рамках актуализации системы кадровой конкуренции, рассматриваемой в качестве стимулирующего элемента карьерного роста сотрудников УИС.

Кроме того, не может не вызывать научно-прикладной интерес разработанная автором система оценки эффективности кадрового потенциала сотрудника ФСИН России на основе существующей специальной программы (шкалы) определения степени перспективности государственного служащего как предполагаемого кандидата на замещение руководящих должностей различных уровней организационной структуры социальной системы, активно используемая на уровне функционирования кадровых аппаратов Администрации Президента Российской Федерации.

В приложениях к работе также представлены проекты примерной индивидуальной программы подготовки резерва на должности начальников структурных подразделений территориальных органов УИС и их заместителей по направлениям деятельности и типовой программы подготовки резерва кадров на должности руководителей учреждений и органов УИС.

5. Основные приоритеты развития системы служебно-профес-сионалъного продвижения сотрудников УИС, обусловленные прогрессом ее реформирования.

К основным приоритетам развития системы служебно-профессиональ-ного продвижения сотрудников УИС следует отнести:

- активизацию работы кадровых служб подразделений УИС на рынке труда в целях привлечения на работу специалистов, заканчивающих службу в вооруженных силах, правоохранительных органах, специализированных организациях, закреплению молодых сотрудников;

- стабилизация профессионального ядра работников УИС за счет сбалансированности процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышения их профессиональной компетенции;

- использование ротации руководящих кадров УИС;

- разработка и осуществление системы мер, направленных на внедрение конкурсной системы замещения должностей правоохранительной службы, включая проведение конкурсных испытаний.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость исследования определяется его результатами, которые дополняют и расширяют имеющееся в науке государственного и социального управления представление о направлениях организации деятельности структурных подразделений ФСИН России в сфере реализацииуправомоченными субъектами механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС.

Положения диссертации могут послужить базой для дальнейшего исследования отдельных аспектов функционирования структурных подразделений ФСИН России, а равно в сфере ее основных и обеспечивающих функций.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что диссертант комплексно рассмотрел вопросы реализации механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС в организационно-правовом и методико-прикладном ключе как одно из условий повышения эффективности функционирования ФСИН России.

В результате исследования диссертантом предложен ряд новых понятий и научных категорий: «служебно-профессиональное продвижение сотрудников УИС», «карьерный рост сотрудников УИС», «организационный механизм слу-жебно-профессионального продвижения сотрудников УИС», «управление системой служебно-профессионального продвижения УИС», «карьерная стратегия», «кадровая конкуренция» и др.

Практическая значимость исследования обусловлена тем, что его результаты могут быть использованы при последующей разработке нормативных актов, касающихся организации функционирования органов и учреждений УИС по реализации механизма служебно-профессионального продвижения ее сотрудников, в учебно-воспитательном процессе ведомственных образовательных учреждений, а также практической деятельности сотрудников органов и учреждений, обеспечивающих реализацию уголовно-исполнительной политики.

Разработанные проекты ведомственных нормативных документов, регулирующих вопросы оптимизации механизма служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС, выработанные иные научно обоснованные предложения организационно-правового характера, которые могут способствовать повышению эффективности указанного направления деятельности УИС, затрагивающие вопросы необходимости изменения нормативно-правовых основ этой сферы с указанием конкретных предложений, а также ряд предложений в сфере оптимизации организационного механизма и технологий, как представляется, будут существенным подспорьем для практических работников УИС, окажут методическую помощь обучаемым в образовательных учреждениях ФСИН России и других учебных заведениях правоохранительной направленности.

Результаты диссертационного исследования могут быть включены в рабочие учебные программы дисциплин прикладного характера «Управление в УИС», «Организация правоохранительной деятельности», «Управление персоналом УИС», «Актуальные проблемы реформирования УИС» и др.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечена широким изучением практики деятельности не только структурных подразделений органов и учреждений УИС, имеющих непосредственное отношение к исследуемому направлению деятельности (кадровые аппараты и образовательные учреждения ФСИН России), но и иных структур государственного управления, в которых организовано замещение должностей федеральной государственной службы и государственной службы субъекта Федерации, использованием последних достижений и рекомендаций теории и практики организации правоохранительной деятельности, уголовно-исполнительного права, социального и государственного управления в сфере функционирования УИС, управления персоналом, положений других смежных отраслей науки, применением комплексной методики изучения исследуемой проблемы; положительными результатами экспериментальной работы и апробацией основных выводов в Академии ФСИН России, Псковском юридическом институте ФСИН России, а также в территориальных органах ФСИН России, получивших положительную оценку, о чем имеются акты внедрения.

В ходе исследования диссертантом изучены научные публикации в сфере организации правоохранительной деятельности, теории социального и государственного управления и права, уголовно-исполнительного права, пенитенциарной психологии, управления персоналом; более 150 документов: личных дел сотрудников, планов работы отделов и служб, справок, приказов, жалоб, соглашений, планов и индивидуальных программ нахождения сотрудника УИС в резерве на замещение руководящих должностей и иной документации органов и учреждений УИС, относящейся к теме исследования.

Кроме того, в период работы над диссертацией проводились индивидуальные и групповые беседы с руководителями соответствующих управлений центрального аппарата ФСИН России и ее территориальных органов, а также преподавателями кафедр образовательных учреждений правоохранительной направленности юридического профиля, имеющих отношение к рассматриваемой проблеме, практическими работниками органов и учреждений УИС, прокуратуры и иных государственных структур, в которых обозначены перечни должностей государственной службы.

Изучено и обработано 254 анкеты, предложенные сотрудникам УИС -представителям подразделений УИС различных звеньев ее организационной структуры, преимущественно кадровой сферы деятельности.

Апробация результатов исследования и внедрение их в практику. Результаты исследования нашли свое отражение в материалах выступлений, озвученных на всероссийских, межвузовских научно-практических конференциях, совещаниях и коллегиях ФСИН России.

Основные положения диссертации внедрены на уровне деятельности организационных подразделений ряда территориальных органов УИС, докладывались и обсуждались автором на заседаниях кафедры управления органами и учреждениями УИС факультета управления Академии ФСИН России, использовались при проведении занятий на высших академических курсах, факультете управления и юридическом факультете Академии ФСИН России, нашли свое отражение в опубликованных научных статьях, а также обсуждались с практическими работниками учреждений и органов УИС различных регионов в процессе рабочих выездов на места.

Ряд положений диссертации обсуждались в рамках научно-практических конференций, в частности, «10 лет Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации» (г. Рязань, 2007); «Человек: преступление и наказание» (г. Рязань, 2007); Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 15-летию принятия закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и 10-летию передачи УИС из МВД России в ведение Минюста России» (г. Рязань, 2008); научно-практической конференции Минюста России и ФСИН России по вопросам реформирования уголовно-исполнительной системы (г. Москва, 2009); Международной научно-практической конференции «Обеспечение процесса реформирования исполнения наказаний в Российской Федерации» (г. Рязань, 2009), а также на страницах журналов «Человек: преступление и наказание», «Современная уголовно-исполнительная политика» и др. Отдельные положения диссертационного исследования используются в учебно-воспитательном процессе в ведомственных образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования.

По теме диссертации опубликовано 7 научных статей, в том числе 3 - в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ. Общий объем научных публикаций составил 2,2 п. л.

Структура и объем диссертационного исследования. Структура диссертационного исследования, его содержание соответствует объекту, предмету, цели и задачам. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности", Кренслер, Федор Федорович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное нами исследование теоретико-прикладных и организационно-правовых аспектов системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС позволяет сделать вывод о том, что интересующая нас материя, являющаяся непременным атрибутом эффективной государственной кадровой политики, далека от совершенства и нуждается в дальнейшем развитии с учетом реальностей и особенностей нынешнего состояния российского общества, государства, перспектив дальнейшего развития УИС.

Диссертационное исследование подтвердило актуальность проблемы организации служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС как важной составляющей всей совокупности управленческой деятельности. Кроме того, оно позволило выяснить современное состояние и наметить практические меры по совершенствованию этого вида работы в УИС в русле стратегических направлений взятого курса на преобразования основополагающих сфер деятельности ФСИН России.

Эффективность управления персоналом УИС во многом зависит от социально-психологических и ряда других факторов, связанных с особенностями количественных и качественных характеристик кадров, действующих в специфической среде.

До настоящего времени не в полной мере прояснены цели и приоритеты ведомственной кадровой политики, а также технологии и механизмы ее реализации. Не определены роль, место и пределы организации работы с кадрами в деятельности органов и учреждений, исполняющих наказания. Эта деятельность продолжает рассматриваться в качестве не основной, а обеспечивающей функции УИС, финансирование которой осуществляется по остаточному принципу. Система организации работы с кадрами продолжает носить в основном эмпирический характер. Не отвечает современным требованиям ее информационно-аналитическое обеспечение.

Одно из приоритетных направлений современной кадровой политики ФСИН России - формирование новых подходов к организации системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС. Эта проблема является комплексной, включающей целый пласт фундаментальных социальных, организационно-правовых и психологических срезов восприятия.

Результаты проведенного исследования позволяют констатировать следующие базовые постулаты и объективно аргументированные позиции.

1. Очевидно, что совершенствование управления служебно-профес-сиональным продвижением сотрудников УИС предполагает прежде всего разработку теоретических основ данной проблемы. В теории науки «Управление персоналом» существуют два самостоятельных понятия «служебная карьера» и «служебно-профессиональное продвижение», которые в практической деятельности часто считаются сходными.

Однако представляется, что служебная карьера - один из результатов процесса продвижения по службе. На наш взгляд, служебная карьера сотрудника УИС - это результат служебной деятельности, связанный с должностным ростом и развитием личности, который оказывает воздействие на его административно-правовой статус, а также объем и характеристики выполняемой работы; вместе с тем продвижение по службе - это не только субъективное право сотрудника, а прежде всего административный правовой акт руководителя, который перемещает, передвигает и продвигает человека по службе.

В процессе продвижения по служебной лестнице сотрудником УИС, находящимся на более низких ступенях, приходится преодолевать множество барьеров. Актуализация карьерного стремления и мотива, жажда преодоления барьеров порождает энергию, с которой сотрудник УИС идет к достижению высшей должностной и социальной позиции или к тому, чтобы удержаться на имеющейся. Степень реализации силы этой энергии зависит от многих объективных и субъективных факторов.

Карьерный процесс сотрудника УИС должен планироваться, управляться и регулироваться. Он реализуется в форме карьерной стратегии и тактики. Под карьерной стратегией понимается научно обоснованный способ управления профессиональными и личностными ресурсами сотрудника УИС в целях реализации намеченного статуса. Карьерная тактика всегда стратегически ориентирована и показывает конкретные пути реализации стратегического замысла.

Для достижения указанной цели нами предложено исходить из следующих сформулированных принципов карьерной стратегии: а) принцип непрерывности; б) принцип осмысленности; в) принцип соразмерности; г) принцип маневренности; д) принцип экономичности; е) принцип заметности.

2. Успешное управление служебно-профессиональным продвижением предполагает всесторонний анализ факторов, ее обусловливающих. Проведенный нами анализ позволил выявить ряд новых тенденций в системе служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС. С теоретической точки зрения карьерное продвижение каждого сотрудника УИС связано с его профессиональным самоопределением, профессиональной готовностью, профессиональной адаптацией, профессиональной компетентностью, повышением роли личности в выборе профессии и места работы. Однако в реальной практике на первый план в карьерном росте выходят другие факторы: лояльность руководству и умение поддерживать отношения с «нужными» людьми, умение заинтересовать своего руководителя, в том числе финансово и материально. Принцип профессионализма и престижного образования пока не оказывает существенного влияния на карьеру сотрудника УИС. Названные факторы существенно отличаются от тех, которые были выявлены исследователями в 80-х годах прошлого века, что закономерно с учетом динамично развивающейся государственной политики и социальной практики.

В ходе собственных научных изысканий, активно при этом анализируя существующий эмпирический материал, мы пришли к мнению о том, что на карьеру сотрудника УИС прежде всего влияют внутренние факторы:

- профессиональное образование;

- высокий интеллектуальный уровень - широкий кругозор, знания, навыки и умения;

- организаторские способности и опыт работы;

- уровень правовой и общей культуры;

- мотивация и целеустремленность личности в конкурентной борьбе;

- психологическая нацеленность и настрой на карьеру;

- умение показать, зарекомендовать себя перед руководством;

- умение строить отношения в рабочем коллективе, не создавая конфликтных ситуаций;

- состояние здоровья;

- знание и соблюдение принципов строительства служебной карьеры.

В рамках внешних факторов, влияющих на карьеру сотрудника, можно назвать следующие:

- социально-профессиональная среда (социально-политическая ситуация в стране, состояние и престиж государственной правоохранительной службы);

- социально-правовой статус, уровень жизни и престиж сотрудника УИС в обществе;

- вхождение в кадровую команду руководителя;

- наличие с руководителями органа или учреждения УИС общих интересов - профессиональных, финансовых, творческих и т. д.

Таким образом, служебно-профессиональное продвижение - сложный и противоречивый социально-правовой процесс. Не всякий сотрудник, обладающий талантами и мотивацией, может легко двигаться по ступеням иерархической лестницы государственной правоохранительной службы. По этой причине представителю нанимателя и кадровым службам следует серьезно управлять этим процессом, поскольку основанный на законе служебный рост достойных сотрудников УИС является наиболее эффективным путем развития государственной правоохранительной службы в целом. Законодательно отрегулированный и социально справедливый процесс продвижения по службе способствует преодолению социального напряжения и конфликтов как в государственной правоохранительной службе, так и в обществе.

3. В работе обосновывается и раскрывается содержание организационного механизма управления системой служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС. По нашему мнению, такой механизм должен включать в себя следующие элементы: определение целей системы служеб-но-профессионального продвижения; формирование ее мотивов; изучение и оценка карьерного потенциала сотрудников; работу с резервом на выдвижение; планирование служебной карьеры; обеспечение открытости процесса управления системой служебно-профессионального продвижения на основе изучения отечественного и зарубежного опыта.

В общем виде понятие «организационный механизм» представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, которые позволяют достичь цели управления карьерой служащих. Состав и содержание таких элементов во многом зависят от организации управления служебно-профессиональным продвижением конкретного сотрудника УИС. Вместе с тем важно вычислить наиболее важные и типичные вопросы, которые при этом возникают или могут возникнуть. С учетом изложенного, а также на основе анализа литературы в качестве таковьгх организационных элементов можно назвать следующие:

- определение целей управления служебно-профессиональным продвижением;

- формирование мотивов служебно-профессионального продвижения;

- изучение и оценка карьерного потенциала сотрудников;

- работа с резервом на выдвижение;

- планирование служебной карьеры;

-обеспечение открытости процесса управления служебно-профессиональным продвижением.

С учетом того что формирование резерва кадров в УИС осуществляется в целях упорядочения механизма планирования продвижения сотрудников по службе, повышения эффективности подготовки руководящих кадров, своевременного замещения должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками, укрепления и стабилизации руководящих кадров, обеспечения их преемственности и усиления демократических начал решения кадровых вопросов в уголовно-исполнительной системе, то логичным является умозаключение, что успешное функционирование системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС во многом зависит от высокого статуса кадровой службы. В связи с этим заслуживает внимания опыт ряда штатов США, где при департаментах юстиции созданы Центры развития карьеры. Такие структуры позволяют более конкретно и целенаправленно проводить работу по управлению служебно-профессио-нальным продвижением, учитывать региональные особенности их деятельности. Последнее важно и для современных тенденций в области подготовки сотрудников УИС. Все большее значение приобретают вопросы учета при управлении служебно-профессиональным продвижением государственных служащих в регионах. Очевидно, что в кадровой программе должны учитываться приоритеты в развитии кадрового корпуса, предусматриваться опережающая подготовка госслужащих и отражаться основные аспекты государственного, территориального и отраслевого управления.

4. Формирование резерва не заключается только в отборе способных к продвижению сотрудников. Кадровое подразделение должно организовать профессиональную подготовку кандидатов, для чего используют следующие возможности: стажировку в резервируемой должности в учреждениях и органах УИС; обучение на курсах повышения квалификации в образовательных учреждениях ФСНН России; участие в комплексных инспектированиях и контрольных проверках учреждений УИС и образовательных учреждений ФСИН России.

5. Для организации служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС, как и для любой другой управленческой деятельности, характерно соответствующее нормативно-правовое обеспечение. Основополагающим в системе нормативных актов, которым руководствуются в своей работе учреждения и органы УИС по вопросам служебно-профессионального продвижения сотрудников, является Постановление Верховного Совета Российской Федерации № 4202-1 от 23 декабря 1992 г. «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и теста

Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», которое Федеральным законом № 117-ФЗ от 21 июля 1998 г. «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы» распространено на сотрудников УИС. Следует учитывать то обстоятельство, что нормативные правовые акты, принимаемые в последнее время в УИС, затрагивают в первую очередь внешнюю сторону служебно-профессионального продвижения сотрудников, не регламентируя внутренние принципы и методы работы с данной категорией персонала УИС. К таким нормативным правовым актам относятся: Концепция развития кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы на период до 2011 г., План Федеральной службы исполнения наказаний по противодействию коррупции, Концепция развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации до 2020 г., проект Положения о ротации кадров в учреждениях и органах УИС.

На наш взгляд, совершенствование правового регулирования системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС целесообразно проводить по двум основным направлениям, включающим в себя: а) повышение роли закона в регулировании возникающих при этом отношений; б) упорядочение ведомственных нормативных актов.

Для реализации первого направления предлагается включить в проект Федерального закона «О правоохранительной службе» специальной главы: «Продвижение по службе сотрудников», в которой целесообразно закрепить все важнейшие вопросы, связанные с реализацией этого института (назначение на должность, работа с резервом, квалификационные требования и др.).

По второму направлению необходимо подготовить Положение о правилах служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС, состоящее из Общей и Особенной частей. При этом в Общей части желательно закрепить понятие «служебно-профессиональное продвижение», его виды, должности сотрудников УИС и основные квалификационные требования к ним, а также компетенцию кадровых аппаратов и руководителей УИС по вопросам продвижения по службе. Содержание Особенной части могли бы составить вопросы служебного продвижения применительно к конкретным должностям и уровням управления УИС в их процедурном толковании.

6. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением сотрудников УИС предполагает решение ряда организационно-правовых вопросов, связанных с уточнением компетенции кадровых аппаратов УИС (закрепление конкретных прав и ответственности кадровых аппаратов за решение вопросов продвижения по службе сотрудников). Важно также более четко закрепить права вышестоящих руководителей УИС при решении вопросов продвижения по службе сотрудников с учетом всех уровней управления. В целях укрепления федеративных начал в управлении УИС, а также с учетом сложностей в обеспечении правопорядка предполагается предоставить руководителям больше прав в этой области.

7. В работе рассмотрены особенности служебно-профессионального продвижения отдельных категорий сотрудников УИС, особый акцент сделан на молодых сотрудниках УИС и сотрудниках женского пола.

Первый год на службе - самый трудный, и большое число принятых сотрудников покидает работу именно в этот период. Проведенное нами исследование показало, что это происходит по ряду причин, из которых наиболее распространенными являются: не оправдавшиеся представления о службе в УИС; утрата «иллюзий» относительно исправительногоучреждения; высокая интенсивность и сложные условия службы на новом месте; несовпадение ожидаемой и фактической оплаты труда и времени труда.

Для нейтрализации этих факторов отделы кадров и другие сотрудники, отвечающие за прохождение испытательного срока, должны приложить все усилия, чтобы стажеры осваивались на новом месте как можно быстрее. Они должны четко знать, что от них требуется и что они всегда получат совет и поддержку, а также возможности для адаптации и обучения. Это станет устойчивым фундаментом для дальнейшего служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС.

С позиций оптимизации служебно-профессионального продвижения женщин предлагается ряд конструктивных мер. Так, женщинам следует обратить внимание на развитие в себе чувства собственного достоинства как сотрудника УИС и руководителя. Они должны сформулировать линию собственного поведения при разрешении межличностных конфликтов. При этом особое внимание следует уделить проблемам помощи в развитии профессиональных навыков в этой области и в подавлении собственных негативных чувств по поводу конфликта. Женщины нуждаются в развитии чувства лидерства и должны уметь создавать собственную управленческую команду, обладать навыками межличностного общения. Отдельная подготовка женщин для управленческих должностей в УИС должна проводиться лишь на начальном этапе обучения, никаких дополнительных поблажек в ходе обучения женщинам предоставляться не должно. Для того чтобы качественно решать свои проблемы в борьбе за управленческие позиции в УИС, женщины в ряде организаций вырабатывают собственную коммуникационную сеть. Периодически в трудовых коллективах сотрудников УИС должны проводиться собрания, посвященные проблемам карьерного роста с привлечением высшего руководства подразделения УИС и специалистов отдела кадров. На этих собраниях как индивиды, так и группы сотрудников, в том числе женские, выдвигают своих кандидатов на первоочередное продвижение.

8. Нами проведен анализ функционирования структурных подразделений по предложенным направлениям одного из территориальных органов. При проведении анализа изучались изменения служебно-экономических показателей, социального климата в коллективе, причиной которых явилось изменение в руководстве этим подразделением УИС. За основные параметры были взяты выполнение планов и распоряжений, количество нарушений трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности, степень удовлетворенности работой, уровень заболеваемости и др. Предпринимались попытки исследовать изменения этих показателей в результате кадровых перемещений линейных руководителей УИС более низкого уровня, но в уеловиях крупного подразделения УИС, где результаты трудовой деятельности, как правило, являются коллективными, на практике оказываются достаточно затруднительными и трудоемкими для исследования некоторых из представленных показателей. Выявлены зависимости, в которых возможно ухудшение показателей работы трудового коллектива, обусловленное недостаточно эффективным управлением преемственностью руководителей рассматриваемых подразделений УИС. Это определяет цель работы с кадровым резервом, выражающуюся в исключении снижения показателей работы подразделения, обусловленного уходом предыдущего руководителя, а также минимизации периода адаптации резервиста при назначении на руководящую должность.

9. Отдельного внимания заслуживают предлагаемые нами новые подходы к управлению процессами служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС через элементы модели партнерства по планированию и развитию карьерного роста человеческих ресурсов, которая носит непрерывный повторяющийся характер.

Нами также сформулирована и предложена в приложении к работе методика конкурсного набора сотрудников на предполагаемые к замещению должности в рамках актуализации системы кадровой конкуренции, рассматриваемой в качестве стимулирующего элемента карьерного роста сотрудников УИС.

Кроме того, не может не вызывать научно-прикладной интерес разработанная нами система оценки эффективности кадрового потенциала сотрудника ФСИН России, на основе существующей специальной программы (шкалы) определения степени перспективности государственного служащего как предполагаемого кандидата на замещение руководящих должностей различных уровней организационной структуры социальной системы, активно используемая на уровне функционирования кадровых аппаратов Администрации Президента Российской Федерации.

Процесс реформирования УИС обусловливает следующие направления развития системы служебно-профессионального продвижения сотрудников:

- активизация работы кадровых служб подразделений УИС на рынке труда в целях привлечения на работу специалистов, заканчивающих службу в вооруженных силах, правоохранительных органах, специализированных организациях, закрепления молодых сотрудников;

- стабилизация профессионального ядра работников УИС за счет сбалансированности процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышения их профессиональной компетенции;

- использование ротации руководящих кадров УИС;

- разработка и осуществление системы мер, направленных на внедрение конкурсной системы замещения должностей правоохранительной службы, включая проведение конкурсных испытаний.

Сформулированные в настоящей работе выводы и практические предложения направлены на совершенствование системы организации системы служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС. Они преследуют цель способствовать повышению эффективности деятельности УИС и предназначены для сотрудников сферы подготовки кадров ФСИН России, работников законодательных и исполнительных органов власти, представителей министерств и ведомств, обеспечивающих безопасность государства, общества и личности. Материалы диссертации могут представлять интерес для специалистов, занимающихся проблемами служебно-профессионального продвижения, карьеры, работы с резервом кадров на выдвижение в УИС, организации различных сфер и отраслей правоохранительной деятельности, социологии и права, а также могут быть использованы в практической деятельности органов и учреждений, исполняющих наказания.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Кренслер, Федор Федорович, 2011 год

1. Нормативные, правовые акты, официальные документы

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

3. Кодекс ООН поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка: принят Резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 1979 г. // Международные акты о правах человека: сб. док. М., 2000. -С. 175-180.

4. Конвенция о правах ребенка: принята Резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1989 г. // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1990. - № 45. - Ст. 955.

5. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания: принята Резолюцией 39/46 Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1984 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1987. - № 45. - Ст. 747.

6. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят Резолюцией 2200А(ХХ1) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // http://www.un.org

7. Меры, гарантирующие защиту прав тех, кто приговорен к смертной казни: приняты Резолюцией 1954/50 Экономического и Социального Совета ООН от 25 мая 1984 г. // Международные акты о правах человека: сб. док. -М., 2000.-С. 238.

8. 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

9. Основные принципы обращения с заключенными: приняты Резолюцией 44/111 Генеральной Ассамблеи ООН 14 декабря 1990 г. // Международные акты о правах человека: сб. док. М., 2000. - С. 206-207.

10. Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах: принят Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека: сб. док. М., 2000.- С. 69-72.

11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ: принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 20 декабря 2001 г. // СПС «КонсультантПлюс».

12. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ: принят Государственной Думой

13. Федерального Собрания Российской Федерации 18 декабря 1996 г. (в ред. Федерального закона от 1 июля 2010 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

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

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

16. Концепция развития уголовно-исполнительной системы: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2010. - № 12.

17. Концепция совершенствования воспитательной работы с личным составом уголовно-исполнительной системы Минюста России: утв. распоряжением заместителя министра юстиции Российской Федерации от 20 сентября 2000 г. М.: ГУИН Минюста России, 2000.

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

19. 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.

20. О безопасности: Закон Российской Федерации от 5 марта 1992 г. № 2446-1 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. - № 15. - Ст. 769.

21. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-Ф3 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. - № 13. - Ст. 1475.

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

23. О пожарной безопасности: Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. -1994. № 35. - Ст. 3649; 2002. - № 30. - Ст. 3033; 2004. - № 35. - Ст. 3607; 2005.-№ 19.-Ст. 1752.

24. О Правительстве Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2 (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. -1997.-№51.-Ст. 5712; 1998.-№ 1.-Ст. 1.

25. 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.

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

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

28. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. - Ст. 2063.

29. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. № 11.- Ст. 945; №21.-Ст. 2023.

30. 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.

31. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. — №22.-Ст. 233.

32. Об итогах деятельности уголовно-исполнительной системы в2009 году и задачах на 2010 год: протокол заседания коллегии Федеральной службы исполнения наказаний от 19 февраля 2010 г. № 1.

33. Об образовании: Закон Российской Федерации от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. -1996.-№3.-Ст. 150.

34. Об объявлении решения коллегии Федеральной службы исполнения наказаний об итогах деятельности уголовно-исполнительной системы за 2009 год и задачах на 2010 год: приказ ФСИН России от 18 марта2010 г. № 101.

35. Об основах государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. - № 31. - Ст. 2992; 1999. - № 8. - Ст. 974.

36. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76.

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

38. Об утверждении Наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 11 апреля 2007 г. № 73.

39. 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.

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

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

42. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. - № 33.

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

44. План реформирования уголовно-исполнительной системы: принят по результатам проведения научно-практической конференции с начальниками территориальных органов ФСИН России 10 сентября 2009 г., утв. директором ФСИН России 29 сентября 2009 г.

45. Положение о Министерстве юстиции Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. - № 42. — Ст. 4108.

46. Положение о Совете по кадровой политике при Президенте Российской Федерации: утв. Указом Президента Российской Федерации от 3 июня 1993 г. № 848 // Собрание актов Президента Российской Федерации. -1993.-№23.-Ст. 2108.

47. Положение о Федеральной службе исполнения наказаний: Указ Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. - № 42. - Ст. 4109.

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

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

50. Федеральная целевая программа «Реформирование уголовно-исполнительной системы на 2002-2006 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 29 августа 2001 г. № 636 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. - № 38.

51. Научная и учебная литература

52. Аксенов A.A. Проблемы государственного управления в уголовно-исполнительной системе России. Состояние и перспективы (организационно-правовой аспект): монография. Рязань, 1996. - 192 с.

53. Алехин А.П., Кармолицкий A.A., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: учебник. М., 2002. - 608 с.

54. Анисимков В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практ. пособие кадровика. -М.: Экономика, 2003. 704 с.

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

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

57. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. М., 1989.-519 с.

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

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

60. Афанасьев В.Т. Научное управление обществом. М., 1968.-384 с.

61. Афанасьев ВТ. Научное управление обществом (опыт системного исследования). М., 1973. - 392 с.

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

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

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

65. Барциц H.H. Реформа государственного управления в России: правовой аспект. М.: «Формула права», 2008. - 508 с.

66. Бахрах Д.Н. Административное право. Общая часть: учебник. -М., 1993.-304 с.

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

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

69. Бир С. Мозг фирмы: пер. с англ. М., 1993. - 413 с.

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

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

72. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. М: ИНФРА-М, 2005.-368 с.

73. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009. - 512 с.

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

75. Горлинский ИВ. Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития: монография. М., 1999. - 291 с.

76. Горожанин A.B. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения: монография / под ред. В.П. Сальникова. СПб.: С.-Петербург, ун-т МВД России, 1999. - 160 с.

77. Гранат Н.Л. Профессиональное сознание и социалистическая законность в деятельности органов внутренних дел, М., 1984. - 82 с.

78. Детков М.Г. Тюрьмы России: память истории: монография. -Вологда, 2001.-138 с.

79. Детков М.Г. Тюрьмы, лагеря и колонии России. М., 1999. - 448 с.

80. Дихтиевский П.В. Убеждение в административной деятельности милиции: учеб. пособие. Вологда, 2000. - 94 с.

81. Документы ООН, касающиеся заключенных: сборник. М.,2000.-192 с.

82. Дырда С.Г. Организация работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: учеб. пособие. Минск: Академия милиции Республики Беларусь, 1993. -63 с.

83. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник. Н.Новгород,2001.-720 с.

84. Занковский A.B. Организационная психология: учеб. пособие для вузов. 2-е изд. -М.: Флинта: МПСИ, 2002. - 648 с.

85. Зубков А.И. Карательная политика России на рубеже тысячелетий. -М., 2000. 84 с.

86. Зубков А.И. Концепция перестройки исправительно-трудовой деятельности в СССР на современном этапе. Рязань, 1990. - 29 с.

87. 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.

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

89. Кадровое обеспечение в уголовно-исполнительной системе: ин-форм.-аналит. сб. — Тверь, 2010. — 62 с.

90. Казак Б.Б., Заводчиков Н.В. Организация и правовые основы прекращения службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: учеб.-практ. пособие. Псков: Псков, юрид. ин-т ФСИН России, 2010.-174 с.

91. КазакБ.Б., Кренслер Ф.Ф. Система служебно-профессионального продвижения сотрудников УИС (организация и правовые основы): монография. -Псков: Псков, юрид. ин-т ФСИН России, 2010. 136 с.

92. Казак Б.Б., Ушатиков А.И. Профессиональная психологическая подготовка персонала исправительных учреждений: учеб. пособие / под общ. ред. С.Х. Шамсунова. 3-е изд. - Псков: Псков, юрид. ин-т ФСИН России, 2007. -147 с.

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

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

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

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

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

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

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

100. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления. — М., 1972. 280 с.

101. Лапыгин Ю.Н. Стратегическое развитие организации: учеб. пособие. -М.: КНОРУС, 2005. 288 с.

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

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

104. Маркова В Д., Кузнецова С. А. Стратегический менеджмент: курс лекций. -М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2007.-288 с.

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

106. Мордовии С.К Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2005. - 304 с.

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

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

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

110. Оболонский A.B. Человек и государственное управление. М., 1987.-252 с.

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

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

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

114. Организация работы начальника исправительно-трудовой колонии: учеб. пособие / под ред. В.П. Артамонова, Ф.Т. Кузнецова. М., 1968. - 150 с.

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

116. 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.

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

118. Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Саламатин H.A. Управление организацией: учебник. М., 1999. - 669 с.

119. Прикладная юридическая психология: учеб. пособие для вузов / под ред. A.M. Столяренко. М., 2001.

120. Психология управления: учеб. пособие для фак.: психологических, экономических и менеджмента. Самара: Бахрах-М, 2006. - 768 с.

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

122. Резник С.Д. Организационное поведение: учебник. 2-е изд., пере-раб. и доп. -М.: ИНФРА-М, 2008. - 430 с.

123. Российский Б.В. Административное право: учеб. пособие. М., 2001.-688 с.

124. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел: учеб. пособие. М., 1989. - 74 с.

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

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

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

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

129. Стартов Ю.Л. Служебное право: учебник. М., 1996. - 698 с.

130. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. — Ростов н/Д: Феникс, 2001. 512 с.

131. Теория управления в сфере правоохранительной деятельности: учебник / под ред. В.Д. Малкова. М., 1990.

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

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

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

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

136. Уколов В.Ф. Теория управления: учеб. для вузов / В.Ф. Уколов, А.М. Масс, И.К. Быстряков. 3-е изд., доп. - М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2007. - 704 с.

137. Управление органами, исполняющими наказания: учебник / под ред. А.И. Зубкова, Г.А. Туманова. -М., 1983.

138. Управление персоналом / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко, С.И. Шило, C.B. Ильинский, И.Х. Салимжанов; под ред. С.И. Самыгина. -Ростов н/Д.: Феникс, 2001. 512 с.

139. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Ки-банова. М., 2000. - 612 с.

140. Управление персоналом: энцикл. слов. / под ред. А.Я. Кибанова. -М.: Норма Инфра-М, 1998. - 453 с.

141. Управленческие процедуры / отв. ред. Б.М. Лазарев. М., 1988.-271 с.

142. Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Психология деятельности личности и коллектива сотрудников пенитенциарных учреждений: учеб. пособие. Рязань, 1999.-198 с.

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

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

145. Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы: пер. с фр. -М., 1999. -480 с.

146. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: учебник. M.: ТК Велби, Проспект, 2004. - 160 с.

147. Цыпкш Ю.А., Люкшинов А.Н. Управление персоналом. М.: Мир, 2004.-406 с.

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

149. Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел: пособие. СПб., 2001. - 128 с.

150. Шекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник. Киев, 1991.-278 с.

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

152. Элвессон М. Оганизационная культура: пер. с англ. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. - 460 с.1. Статьи

153. Аксенов А., Казак Б, Состояние организационно-управленческой подготовки персонала УИС на пороге XXI века // Человек: преступление и наказание Рязань, 2000. - № 1. - С. 58-63.

154. Андреев H.A. Готовить квалифицированных специалистов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2001. - спецвыпуск. - С. 57-58.

155. Андреев H.A. Профессиональное образование на современном этапе // Преступление и наказание. 2001. - № 6. - С. 9-11.

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

157. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

167. Кукушин В.М. Кадровая работа в ОВД и задачи обучения персонала // Изв. МЦ ПО и КНИ при ГУК МВД России. 1996. - № 4. - С. 115-117.

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

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

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

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

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

173. Сергевнин В.А. Воспитательная и образовательная ориентация новых моделей правоохранительных органов за рубежом // Изв. МЦПО и КНИ. 1997. — № 3. — С. 118-123.

174. 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.

175. Стурова МЛ 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.

176. Тернова C.B., Родимушкина O.B. Особенности прохождения женщинами службы в милиции (социально-психологический аспект) // Вестн. МВД России. 1997. - № 6. - С. 113-117.

177. 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.

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

179. Чайка Ю. Министерство юстиции в системе российской государственности // Рос. юстиция. 2002. - № 9. С. 2-7.

180. Чайка Ю.Я. Обеспечивая конституционную законность // Преступление и наказание. 2001. - № 3. - С. 3-11.

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

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

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

184. 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.

185. Диссертации и авторефераты диссертаций

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

187. 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.

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

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

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

191. Детков М.Г. Развитие системы исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы в России: дис. д-ра юрид. наук. М., 1994. - 498 с.

192. Заводчиков Н.В. Организация и правовые основы прекращения службы в учреждениях и органах УИС: дисканд. юрид. наук. М., 2008. -192 с.

193. 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.

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

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

196. Лампасов Л.К. Организационно-экономические проблемы подготовки кадров управления производственно-хозяйственной деятельностью уголовно-исполнительной системы: дис. канд. экон. наук. М., 1997. — 325 с.

197. Макарова H.H. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по социальной и правовой защите персонала: авто-реф. дис. . канд. юрид. наук. Рязань, 2006. - 24 с.

198. Михайлов В.И. Социальные проблемы управления деятельностью исправительных учреждений и повышение его эффективности: дис. . канд. юрид. наук. — Уфа, 1995. — 191 с.

199. Морозов В.М. Государственная политика формирования кадров правоохранительных органов России — социальная проблема и важнейший фактор стабилизации общества: дис. . канд. социол. наук. Ярославль, 1996.-256 с.

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

201. Огородников В.И. Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России: автореф. дис. . канд. юрид. наук. — Рязань, 2003.-26 с.

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

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

204. Ребров С.Г. Организационно-правовые основы деятельности кадровых аппаратов МВД, ГУВД субъектов Российской Федерации: автореф. дис. . канд. юрид. наук. -М., 1997. -23 с.

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

206. Солдатов A.C. Право как инструмент социального управления (информационный аспект): автореф. дис. канд. юрид. наук. -М., 2002. 20 с.

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