

**Шилов Юрий Валерьевич,**  
Кандидат юридических наук, доцент,  
Профессор кафедры публичного права,  
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИИ России

## ПРОБЛЕМАТИКА РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

**Аннотация:** в статье рассматриваются некоторые теоретико-правовые аспекты формирования современной кадровой политики в одной из правоохранительных структур государства. На основе выделения проблемных вопросов, автором обосновывается необходимость учета современных тенденций и происходящих процессов в вопросах подбора, расстановки и обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы.

**Ключевые слова:** кадровая политика, сотрудник, уголовно-исполнительная система, работа с кадрами

Кадровая политика любой организации по своей сути является генеральным направлением всей реализуемой кадровой работы. Совокупность закрепленных принципов, форм и методов ее осуществления, организационно-правовых механизмов достижения целей и задач, должны быть направлены на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание квалифицированного и сплоченного коллектива единомышленников, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся условия, обстановку и жизненные обстоятельства.

Являясь основополагающим социально-правовым институтом, кадровая политика в системе государственной службы обеспечивает функционирование и существование самого государства, его составных частей, органов власти всех уровней и отдельных институтов. При этом вполне закономерно, что наиболее значимые и приоритетные вопросы государственной кадровой политики в стране выступают самостоятельным объектом изучения на самых высоких уровнях государственного управления, поскольку должны соответствовать всей идеологии общественного развития и способствовать достижению всех социально-значимых целей.

Реализуемая на государственной службе кадровая политика представляет собой неотъемлемую часть процесса социального управления, где базовой целью выступает обеспечение баланса процессов обновления и сохранения численного кадрового состава определенного ведомства в соответствии с необходимостью эффективной реализации возложенных на него задач и функций. По сути, речь идет о своеобразной государственной стратегии комплектования, развития и рационального использования имеющихся кадровых ресурсов.

Согласимся, назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей, где особенно важно обеспечить требуемое организации производственное поведение каждого из ее сотрудников [1, с. 20].

Среди комплекса плановых мероприятий, встраиваемых в механизм реализации кадровой политики, можно обратить внимание на: а) формирование стратегии работы с кадрами, включая разработку вопросов целеполагания; б) анализ полномочий кадровых служб, непосредственно реализующих ее важнейшие компоненты; в) оценку эффективности используемых способов отбора и расстановки кадров; г) изучение возможностей оценки и мотивации персонала на основе новых инструментов; д) вопросы ротации кадров на основе выработки четких критериев и ориентации на выстраивание карьерного роста; е) задачи



укрепления трудовой дисциплины, основанных на новой системе стимулирования трудовой активности. Эти и иные направления позволяют охватить все наиболее значимые вопросы кадровой работы на основе выстраивания программы действий, позволяющих достигнуть значимых результатов в соответствующей сфере.

Следует заметить, что государство выступает главным, но далеко не единственным субъектом, обеспечивающим формирование и реализацию кадровой политики в стране. Активную роль сегодня играют непосредственные потребители данной работы и одновременно разработчики данной политики в лице соответствующих органов государственной власти, ее конкретных ведомств и их структурных уровней управления.

Значимость для всего общества выполняемых задач и функций вынуждает уполномоченные органы, с одной стороны, сохранить основное ядро квалифицированного кадрового состава, а с другой стороны – последовательно повышать профессиональный уровень деятельности сотрудников на основе внедрения современных технических систем, ориентации на возможности цифровых технологий, требующих дополнительных знаний и наличия новых компетенций.

Кадровая политика уголовно-исполнительной системы (далее – УИС), определяемая на основе Концепции развития уголовно-исполнительной системы России [2], предполагает разработку и реализацию общей стратегии работы с кадрами применительно к конкретной социально-исторической ситуации. Кроме того, одной из целей указанной Концепции выступает повышение эффективности деятельности УИС, предусматривающее совершенствование организации ее деятельности и формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала.

Стратегической целью кадровой политики в УИС должно стать формирование такого кадрового потенциала системы, который способен несмотря на значительные сложности успешно решать новые задачи, стоящие перед УИС в условиях ее реформирования. В этой связи подчеркнем, что государственная служба представляет собой базовый, наиболее значимый элемент, позволяющий повысить уровень эффективности управления путем максимально качественной реализации государственных решений [3, с. 42].

Реализация кадровой политики в УИС непосредственно реализуется ее субъектами, которые представлены специализированными структурами: управлением кадров, подразделениями воспитательной работы, структурами, обеспечивающими профессиональное образование сотрудников. В работе с кадрами участвуют и другие смежные структуры: медицинские службы, подразделения собственной безопасности, ряд обеспечивающих органов и учреждений. В этой связи в литературе отмечается, что по мере завершения реформы УИС, стабилизации кадровых процессов, в УИС требуется создание одного мощного управления по работе с кадрами по примеру других ведомств [4, с. 67].

При анализе кадрового потенциала УИС, следует особое внимание уделять вопросам обеспечения законности и служебной дисциплины среди личного состава ведомства. Очевидно, что пенитенциарное ведомство отличается спецификой совершаемых со стороны сотрудников преступлений и правонарушений, среди которых немало тех, которые связаны с неслужебными контактами с осужденными.

В этой связи принципиальное значение в организации работы с кадрами УИС играют грамотная воспитательная работа, улучшение морально-психологического климата в коллективах сотрудников, более объективный отбор при назначении на руководящие должности, создание системы служебного роста, создание надлежащих коммунально-бытовых и материально-технических условий для несения службы, профессиональная подготовка и повышение квалификации сотрудников. Как отмечается, первоочередного внимания требуют сегодня такие вопросы, как укрепление и развитие социальной сферы



учреждений, оказание помощи в решении социальных и бытовых вопросов сотрудникам, ветеранам, семьям погибших или утративших трудоспособность сотрудников [5, с. 241].

Следует констатировать, что с учетом происходящих в стране и мире процессов, а также в условиях реформы УИС в кадровой политике обострились старые противоречия и появились целый ряд новых проблем. К их числу следует отнести, прежде всего, вопросы социальной защиты сотрудников УИС, правового регулирования прохождения службы, подготовки кадров новой формации, мотивации и стимулирования сотрудников, надлежащего материального обеспечения и комплектования.

Специальным ведомственным приказом сегодня урегулированы порядок организации кадровой работы, в том числе воспитательной работы, в учреждениях и органах УИС [6], который определяет перечень мероприятий, реализуемых в рамках соответствующей деятельности в пенитенциарной системе.

Требуется определенной корректировки деятельность профильного структурного подразделения ФСИН России – управления кадров, основные усилия которого должны быть сосредоточены не только на решении традиционных и специализированных задач (сбор, обобщение и анализ информационно-аналитических материалов и статистических данных; проведение социальной работы; организация прохождения службы сотрудниками; организация профессиональной служебной и физической подготовки; координация деятельности образовательных организаций ФСИН России; организации служебных проверок и пр.) [7]. Сегодня следует акцентировать внимание на обеспечении решения не менее значимых задач по повышению престижа службы, закрепления инструментария по привлечению кандидатов для поступления в ведомственные учебные заведения, разработке новых способов мотивации кадров, в том числе, на основе межведомственного взаимодействия, расширения возможностей просветительской и воспитательной работы.

Вместе с тем, отрадно, что в новой редакции указанного нормативного документа появились вопросы организации Управлением кадров ФСИН и подведомственными ему структурами общественно-политической работы, участия в сохранении и укреплении традиционных российских духовно-нравственных ценностей, обеспечения кибербезопасности.

В заключение подчеркнем, что в современных условиях вопросы разработки новых организационно-правовых форм и методов управления кадрами правоохранительных органов приобретают особую значимость.

*Список литературы:*

1. Шайкин Д.Н. Теоретико-методологические аспекты исследования сущности социально-экономической категории «трудовой потенциал» // Сибирская финансовая школа. 2021. № 6. С. 19 – 23.
2. Распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р «Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 20. Ст. 3397.
3. Хайруллина Д.А. Специфика кадровой политики государственных служащих: опыт Российской Федерации и США // Государственная власть и местное самоуправление. 2020. № 10. С. 42 – 46.
4. Королева А.Н. Повышение эффективности кадровой политики в УИС РФ // Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Государственная служба Российской Федерации: поиск эффективной модели, правовые и управленческие аспекты». Санкт-Петербург, 2022. С. 64 -74.



5. Моисеев Н.Д. Кадровое обеспечение как один из факторов, влияющих на эффективность деятельности оперативных подразделений ФСИН России // Аграрное и земельное право. 2024. № 1 (229). С. 241 – 244.

6. Приказ ФСИН России от 17.07.2024 № 535 «Об утверждении порядка организации кадровой работы, в том числе воспитательной работы, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 16.08.2024.

7. Приказ ФСИН России от 08.07.2024 № 497 «Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний» // СПС Консультант плюс.

