

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИНСПЕКЦИЙ

Аннотация: В современных условиях, характеризующихся изменениями в уголовном и уголовно-исполнительном законодательстве, возрастающей сложностью форм преступности и необходимостью внедрения инновационных технологий, определение приоритетных направлений деятельности УИИ приобретает особую актуальность. В статье предложены меры по повышению эффективности деятельности УИИ.

Ключевые слова: профилактика, преступность, уголовно-исполнительные инспекции.

Кадровое обеспечение уголовно-исполнительных инспекций (УИИ) представляет собой системообразующую проблему, детерминирующую эффективность функционирования пенитенциарной системы в целом и реализации уголовно-исполнительной политики государства. Недостаточное внимание к данному аспекту влечет за собой деградацию институциональных возможностей УИИ, снижение качества исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы, и, как следствие, повышение уровня рецидивной преступности.

Текущая ситуация в сфере кадрового обеспечения УИИ характеризуется рядом негативных тенденций, обусловленных как объективными социально-экономическими факторами, так и субъективными управленческими решениями. Наблюдается устойчивый дефицит квалифицированных кадров, высокая текучесть личного состава, недостаточное финансирование мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке сотрудников.

Согласно статистическим данным ФСИН России, некомплект штатной численности в УИИ составляет в среднем 15-20% (данные ФСИН России за 2022-2023 гг.). Данный дефицит обусловлен рядом факторов, включая: низкий уровень заработной платы, неконкурентоспособный по сравнению с другими правоохранительными органами и коммерческими структурами; сложные условия труда, связанные с высокой психоэмоциональной нагрузкой и необходимостью работы с лицами, склонными к совершению правонарушений; отсутствие перспектив карьерного роста и ограниченные возможности для повышения квалификации; негативный имидж службы в правоохранительных органах, сформированный в общественном сознании.

Система профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников УИИ, несмотря на предпринимаемые усилия по ее совершенствованию, не в полной мере отвечает современным требованиям. Отмечается недостаточное внимание к развитию практических навыков, необходимых для эффективной работы с осужденными, особенно с лицами, страдающими психическими расстройствами, наркотической или алкогольной зависимостью. Наблюдается дефицит квалифицированных специалистов, обладающих знаниями в области психологии, социальной работы, педагогики, юриспруденции и информационных технологий.

Высокая текучесть кадров является одной из наиболее острых проблем, подрывающих стабильность работы УИИ. По данным исследований, проведенных научно-исследовательскими институтами ФСИН России, средний срок службы сотрудников УИИ составляет 3-5 лет. Постоянная смена сотрудников приводит к потере опыта и знаний, усложняет процесс адаптации новых работников, снижает эффективность взаимодействия с осужденными и другими заинтересованными органами и организациями. Основными



причинами текучести кадров являются: неудовлетворительные условия труда, низкий уровень заработной платы, отсутствие перспектив карьерного роста, высокий уровень стресса и психоэмоциональной нагрузки, а также недостаточная социальная поддержка сотрудников и их семей.

Низкий уровень материально-технического обеспечения также негативно сказывается на качестве работы УИИ. Нехватка служебного транспорта, современных средств связи и информационных технологий затрудняет осуществление контроля за осужденными, сбор информации и взаимодействие с другими органами и организациями. Отсутствие современных технических средств, таких как системы электронного мониторинга подконтрольных лиц (СЭМПЛ), снижает эффективность контроля за соблюдением ими установленных ограничений и требований.

Уровень экономического развития региона, уровень безработицы, уровень заработной платы, доступность жилья, наличие развитой социальной инфраструктуры оказывают непосредственное влияние на привлекательность службы в УИИ. В регионах с высоким уровнем безработицы и низким уровнем заработной платы, как правило, наблюдается меньшая текучесть кадров, но при этом сложнее привлечь высококвалифицированных специалистов.

Нормативно-правовое регулирование деятельности УИИ, порядок прохождения службы, условия оплаты труда, социальные гарантии, порядок присвоения специальных званий оказывают существенное влияние на мотивацию сотрудников и их желание оставаться на службе. Несовершенство нормативной базы, бюрократические процедуры, отсутствие четких критериев оценки эффективности работы, несправедливое распределение нагрузки могут приводить к снижению мотивации и текучести кадров.

Микроклимат в коллективе, стиль руководства, взаимоотношения между сотрудниками, уровень стресса и психологической нагрузки, наличие системы психологической поддержки оказывают значительное влияние на удовлетворенность работой и желание оставаться на службе. Неблагоприятный социально-психологический климат может приводить к конфликтам, снижению мотивации, профессиональному выгоранию и текучести кадров.

Для решения проблем кадрового обеспечения УИИ необходимо разработать и реализовать комплексную стратегию, включающую в себя повышение престижа службы и формирование положительного имиджа сотрудников УИИ; улучшение материально-технического обеспечения; обеспечение УИИ современным служебным транспортом, средствами связи и информационными технологиями; совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки; оптимизацию организационно-штатной структуры; улучшение социально-психологического климата; внедрение современных информационных технологий.

Решение проблем кадрового обеспечения УИИ требует консолидированных усилий государства и общества. Государство должно обеспечить надлежащее финансирование УИИ, создать необходимые правовые условия для эффективной работы, обеспечить социальную защиту сотрудников. Общество, в свою очередь, должно оказывать поддержку УИИ в решении стоящих перед ней задач, формировать положительный имидж сотрудников, содействовать их профессиональному развитию и оказывать им необходимую социальную поддержку. Важным аспектом является повышение правовой грамотности населения в отношении деятельности УИИ и формирование у граждан уважительного отношения к закону.

Цифровая трансформация пенитенциарной системы открывает новые возможности для развития кадрового потенциала УИИ. Внедрение современных информационных технологий, таких как системы электронного мониторинга, автоматизированные системы управления,



платформы онлайн-обучения, позволяет повысить эффективность работы сотрудников, снизить нагрузку на личный состав, улучшить качество контроля за осужденными и обеспечить их социальную адаптацию. Однако, для успешной реализации этих возможностей необходимо обеспечить соответствующую подготовку сотрудников в области информационных технологий и сформировать у них навыки работы с современным оборудованием и программным обеспечением.

Кадровое обеспечение уголовно-исполнительных инспекций является приоритетным направлением развития пенитенциарной системы Российской Федерации. Решение проблем в этой области требует комплексного, системного подхода, включающего в себя реализацию мер экономического, организационно-правового, социального и образовательного характера. Успешное решение данной задачи позволит не только повысить качество исполнения уголовных наказаний, не связанных с лишением свободы, но и внесет существенный вклад в обеспечение правопорядка и безопасности в обществе, а также снизит уровень рецидивной преступности. Отсутствие должного внимания к данной проблеме может привести к деградации институциональных возможностей УИИ и негативно сказаться на эффективности уголовно-исполнительной политики государства.

Список литературы:

1. Сервие, Е. В. Уголовно-исполнительные инспекции как субъект профилактики совершения осужденными преступлений (к 100-летию образования уголовно-исполнительных инспекций) / Е. В. Сервие // Профессиональное образование и наука. – 2019. – № 4 (9). – С. 26-33. – EDN CFPKYC.
2. Кириловский, О. В. Правовое регулирование деятельности уголовно-исполнительных инспекций / О. В. Кириловский // Организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций: Учебное пособие. – Вологда: Вологодский институт права и экономики ФСИН России, 2023. – С. 14-25. – EDN OPLVJD.

