УДК 65.01

Артеменко Полина Дмитриевна, магистрант,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

Научный руководитель:
Бячкова Наталия Борисовна,
профессор кафедры социально-гуманитарных
и профессиональных дисциплин, доцент,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ В ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ РОССИИ

Аннотация. Статья посвящена наиболее важным вопросам в сфере управления в Федеральной службе исполнения наказаний. Дана общая характеристика технологий управления, рассмотрены проблемы в данной сфере и предложения ученых по их преодолению.

Ключевые слова: Федеральная служба исполнения наказаний, уголовно-исполнительная система, технологии управления, социальная защищенность, кадровый состав, коррупционные правонарушения.

Актуальность исследования вопроса технологий управления в Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН) России обусловлена тем, что недостатки работы ФСИН во многом обусловлены организационными факторами. В связи с этим, требуется изучить мнения современных исследователей о кадровой политике в уголовно-исполнительной системе, особенностях управления персоналом ФСИН и перспективах развития ведомства.

Целью исследования является изучение существующие подходы к управлению в ФСИН России, выявление проблемных вопросов в данной области.

В рамках исследования интерес представляли труды О.Г. Ковалева и А.В. Щербакова [8], в монографии которых рассматриваются вопросы социально-правовой защиты сотрудников ФСИН, Г.А. Майстренко [7], который занимался исследованием деятельности ФСИН на современном этапе, М.В. Вдовиной [4], уделяющей внимание изучению организационно-правовых основ деятельности ФСИН, Д.А. Брыкова [3], занимающегося изучением состояния кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы (УИС), М.В. Бачернихиной [1] и И.И. Дерен [5], рассматривающих возможности противодействия коррупции в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы РФ.

Управление персоналом в ФСИН – это комплекс мер, методов инструментов, технологий, направленных на эффективное руководство сотрудниками. При выборе той или иной технологии управления основу должно составлять понимание человеческих и организационных ресурсов с учетом задач кадровой политики. В ФСИН, как и в других организациях могут применяться административные, экономические, организационные и социально-психологические технологии управления.

Выбор управленческой технологии зависит от задач, которые она решает. Так, использование административной технологии предполагает применение административных методов управления, при этом оценка действий персонала должна носить объективный характер. Экономические технологии предполагают использование тех экономических преимуществ, которые могут благотворно повлиять на коллектив, стимулируя его к эффективной деятельности. Применение организационных технологий в управлении

персоналом обусловлено ресурсами, доступными организации. Социально-психологические технологии строятся с учетом взаимоотношений сотрудников, при этом происходит их структурирование в соответствии с целями организации [2].

О.Г. Ковалев пишет, что важнейшей характеристикой, влияющей на эффективность деятельности сотрудников ФСИН является их социальная защищенность, где важная роль принадлежит принципам формирования кадрового состава. Здесь возможно использование таких направлений работы с кадрами как проведение грамотного профессионального отбора, повышения квалификации и развития профессиональных компетенций. Назначение на должность должно осуществляться с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника, таких как стаж работы в УИС, звание, квалификационная категория, стрессоустойчивость, опыт замещения должностей и других субъективных факторов [6].

Остановимся более подробно на реализации организационных технологий, применение которых на практике имеет определенные сложности. Так, Г.А. Майстренко отмечает недостаточную эффективность работы ФСИН, связанную со слабым планированием и координацией деятельности подразделений ФСИН; дефицит квалифицированных кадров препятствует эффективному решению задач организации [7, с. 232].

М.В. Вдовина подчеркивает, что при множественности нормативных актов, регулирующих службу в ФСИН, имеет место их несогласованность по отдельным вопросам [4, с. 96]. Мнение данного автора следует признать верным, поскольку проблемы правового регулирования могут стать причинами возникновения спорных и конфликтных ситуаций на службе. Автор пишет о необходимости принятия единого правового акта, в котором следует систематизировать, упорядочить разрозненные нормативные правовые акты, регулирующие данную сферу правоотношений [4, с. 97].

Д.А. Брыков также считает, что кадровые проблемы ФСИН являются существенными пробелами в законодательстве, особенно в вопросах денежного довольствия, стимулирования и социальной поддержки сотрудников. Высокие физические и психологические нагрузки в сочетании с ненормированным рабочим днем и недостаточным уровнем социальной защищенности способствуют текучести кадров в учреждениях УИС [3, с. 189]. Автор считает, что первоочередной задачей ФСИН является решение системных проблем кадрового обеспечения путем обновления нормативной базы. Это позволит укрепить кадровую политику УИС. Для выработки эффективной кадровой стратегии необходимо провести комплексную оценку системы управления персоналом, учитывая все аспекты кадровой работы и возможности оптимизации [3, с. 190].

Одной из проблем выступают коррупционные правонарушения в органах ФСИН. При этом, по мнению Е.О. Яковлевой, к объективным факторам совершения подобных правонарушений, следует отнести наличие у сотрудника отклонений социального характера. К побуждающим факторам может быть отнесен и недостаточный уровень материального благосостояния сотрудников ФСИН [8, с. 136].

Важное место в преодолении стремления к получению наживы незаконным путем имеют моральные качества сотрудника. От противоправных действий могут удержать правильно сформированные мировоззренческие установки и ценностные ориентиры [8, с. 137].

Недостатки борьбы с коррупционными правонарушениями, по мнению М.В. Бачернихиной, связаны с тем, что антикоррупционные мероприятия ФСИН России в большинстве носят формальный характер, ограничиваясь информированием сотрудников о статистике коррупционных правонарушений, проведением занятий по профессиональной служебной и физической подготовке и конкурсами плакатов. Автор считает, данные меры неэффективны и не приводят к снижению уровня коррупции в системе [1, с. 12].

Для решения выявленных проблем ученые вносят свои предложения.

Г.А. Майстренко считает, что перспективным направлением развития ФСИН является совершенствование системы подбора и обучения персонала для формирования высококвалифицированной команды, способной эффективно решать поставленные задачи. Предлагается разработка программ обучения для повышения профессиональных навыков сотрудников и программ мотивации для повышения их заинтересованности в работе и достижении общих целей [7, с. 234].

Д.А. Брыков также считает, что набор сотрудников и профессиональное обучение относятся к первостепенным задачам кадровой политики ФСИН. Кроме того, ученый подчеркивает важность повышения денежного довольствия и расширения социальных льгот для сотрудников ФСИН, таких как обеспечение жильем, ипотечные программы и качественное медицинское обслуживание. Эти меры позволят привлечь более квалифицированных кандидатов с лучшим образованием, опытом, достижениями, моральными качествами и состоянием здоровья, создавая конкурентную среду и повышая качество отбора [3, с. 194].

И.И. Дерен в рамках профилактики коррупционных правонарушений считает, что необходимо уделять внимание совершенствованию воспитательной работы и разработке адекватных мер материального и морального поощрения сотрудников ФСИН. Также требует пересмотра работа аттестационных комиссий, критериев, которые касаются аттестации сотрудников. Необходимо проведение постоянного контроля за финансовой деятельностью отделов исправительных учреждений в системе ФСИН России [5, с. 20].

В заключение можно сделать вывод о необходимости реформирования управления персоналом в ФСИН России. Оптимизация организационной структуры ФСИН – это ключевой фактор повышения эффективности работы ведомства и выполнения его основной функции: обеспечения правопорядка и справедливости в обществе. Анализ мнений ученых по данному вопросу показал, что к перспективным направлениям могут быть отнесены: улучшение системы подбора и обучения кадров, увеличение размера денежного довольствия и преимуществ службы в ФСИН, разработка мероприятий для профилактики коррупционных правонарушений сотрудников.

Таким образом, совершенствование организационной деятельности ФСИН требует комплексного подхода с учетом технологических, социальных, экономических и правовых аспектов.

Список литературы:

1. Бачернихина М.В., Никишкин Н.М. Профилактика коррупционных преступлений, совершаемых сотрудниками уголовно-исполнительной системы // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2021. № 3 (29). С. 12-14.
2. Беавоги С.Б. Технологии в системе управления персоналом // Молодой ученый. 2021. № 13 (355). С. 96-100.
3. Брыков Д.А. Современное состояние кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы // Человек: преступление и наказание. 2022. Т. 30. № 2. С. 188-196.
4. Вдовина М.В. Организационно-правовые основы деятельности ФСИН России // Молодой ученый. 2021. № 44 (386). С. 96-98.
5. Дерен И.И., Соколова Е.А. Направления противодействия коррупции в уголовно-исполнительной системе: предложения по совершенствованию // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2020. № 3 (25). С. 18-21.
6. Ковалев О.Г., Щербаков А.В. Основы комплексного обеспечения безопасности учреждений уголовно-исполнительной системы на современном этапе ее развития: монография. Псков: Псковский филиал Университета ФСИН России, 2024. 199 с.

7. Майстренко Г.А. Деятельность ФСИН на современном этапе: организационные аспекты // Право и управление. 2023. № 4. С. 232-235.

8. Яковлева Е.О. Профилактика коррупции в уголовно-исполнительной системе // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Право. 2021. № 2 (66). С. 136-142.