

**КАДРОВОЕ КОМПЛЕКТОВАНИЕ СОТРУДНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОРГАНОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ РОССИИ
RECRUITMENT OF EMPLOYEES TO THE INSTITUTIONS AND BODIES OF THE
FEDERAL PENITENTIARY SERVICE OF RUSSIA**

DOI: 10.25629/НС.2018.04.13

Кочкина Оксана Владимировна. SPIN-код: 1914-2458. E-mail: oksana-budjaeva@rambler.ru. Всероссийский государственный университет юстиции. 117638, г. Москва, ул. Азовская, д. 2, корп. 1.
Kochkina Oksana Vladimirovna. E-mail: oksana-budjaeva@rambler.ru. All-Russian state University of justice. 117638, Moscow, street Azov, build.. 2, housing 1.

Аннотация. Статья посвящена анализу правовой и организационной деятельности по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (далее УИС). В статье уделяется внимание малоизученным теоретическим положениям и недостаточно отраженным на законодательном уровне элементам процесса комплектования кадров, проводимого в органах и подведомственных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний России (далее ФСИН России). Автор демонстрирует результаты проведенного всестороннего и детального исследования, которое способствовало раскрытию этапов и методов, задействованных при осуществлении рассматриваемой деятельности. Оригинальность взгляда на проблемные стороны представленной тематики заключается в рассмотрении кадрового комплектования в УИС, как организационно-правового механизма, который должен быть наделён всеми соответствующими составляющими, запускающими его в действие. При проведенном исследовании было выяснено, что некоторые из составляющих требуют доработки, а другие нуждаются в совершенствовании, так как это диктуют современные реалии. Для развития науки и понимания процесса кадрового комплектования в УИС были разработаны определения понятий "кадровое комплектование в УИС" и "организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов УИС". Акцентировалось внимание на основополагающих началах, которые определяют направления развития всей рассматриваемой деятельности, где были сформулированы специальные принципы, которые отражают специфические особенности службы в органах и подведомственных учреждениях ФСИН России. Путём анализа законодательной базы, регламентирующей изучаемую деятельность, было выявлено отсутствие четкого закрепления субъектов, ответственных за проводимое кадровое комплектование сотрудниками учреждений и органов УИС. При определении целей кадрового комплектования и на основе проведенного исследования были определены задачи, способствующие их достижению. Так как любое действие должно подлежать оцениванию на предмет ее эффективности, нами была разработана система оценки эффективности, которая предполагает оценивание кадрового комплектования в УИС исходя из целей и деятельности субъектов управления. В представленных результатах исследования мы постарались сконцентрировать внимание на проблемных сторонах и малоизученных составляющих кадрового комплектования в УИС, так как на персонал УИС возложены обязанности имеющие государственное значение, что приводит к надобности в усовершенствовании процесса, способствующего зарождению кадрового ядра в учреждениях и органах ФСИН России.

Abstract. The article is devoted to the analysis of legal and organizational activities in personnel recruitment of the employees of institutions and bodies of the penal system (hereinafter PS). The article pays attention to little-studied theoretical provisions and insufficiently reflected on the legislative level elements of the process of staffing carried out in the bodies and subordinate institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia (hereinafter

referred to as the FPS of Russia). The author demonstrates the results of a comprehensive and detailed study that contributed to the disclosure of the stages and methods involved in the implementation of the activity in question. The originality of the view on the problematic aspects of the presented topic is to consider staff recruitment in the PS as an organizational and legal mechanism that must be endowed with all the relevant components that launch it into action. In the course of the research, it was found that some of the components require further development, while others need to be improved, as they are dictated by modern realities. For the development of science and understanding of the personnel recruitment process, the definitions of the concepts of "staff recruitment in PS" and "organizational and legal activities for staff recruitment by officers of PS institutions and bodies" were developed in the PS. Attention was focused on the fundamental principles that determine the direction of development of all activities under consideration, where special principles were formulated that reflect specific features of service in the bodies and subordinate institutions of the FPS of Russia. By analyzing the legislative framework that regulates the activity under study, it was revealed that there is no clear fixation of the subjects responsible for the staff recruitment carried out by the staff of the PS institutions and bodies. In determining the goals of staffing and on the basis of the conducted research, tasks were identified that contributed to their achievement. Since any action should be subject to assessment for its efficiency, we developed an efficiency assessment system that involves assessing personnel recruitment in the PS based on the objectives and activities of the subjects of management. In the presented results of the research, we tried to focus on the problematic aspects and poorly understood components of personnel recruitment in the PS, as the staff of the PS are entrusted with duties of state significance, which leads to the need to improve the process facilitating the nucleus origination in institutions and bodies of the Federal Penitentiary Service of Russia.

Ключевые слова: кадровое комплектование в УИС, организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию учреждений и органов УИС, кадровое планирование; подбор кадров; отбор кадров; адаптация; эффективность кадрового комплектования.

Keywords: Staff recruitment in PS, organizational and legal activities for staff recruitment of PS institutions and bodies, staff planning; recruitment; selection of staff; adaptation; efficiency of staffing.

Введение. Концепция развития УИС до 2020 года предполагает совершенствование и продвижение уголовно-исполнительной системы и закрепляет основные направления, где значимая роль отводится кадровому обеспечению учреждений и органов ФСИН России [1].

Служба в уголовно-исполнительной системе (УИС) относится к государственной службе, на которую возложены задачи по исправлению и изоляции лиц криминальной субкультуры от общества. Она наделена своими особенностями и сопряжена с риском для здоровья и жизни персонала, который выполняет возложенные на них должностные обязанности в учреждениях и органах ФСИН России. Особую озабоченность вызывают состояние законности и служебной дисциплины сотрудников УИС, так как от уровня профессионализма сотрудников учреждений и органов ФСИН России зависит безопасность страны и каждого гражданина (таблица 1).

Все это убедительно доказывает, что необходимо детализированное исследование организационно-правовых составляющих всей системы кадрового обеспечения УИС и нам представляется интересным акцентировать внимание на первоначальном этапе зарождения кадрового ядра, а именно кадровом комплектовании.

Таблица 1 – Статистические сведения о состоянии законности и служебной дисциплины среди сотрудников УИС [2, 3]

Количество преступлений коррупционной направленности, выявленные сотрудниками УСБ ФСИН России		Показатель нарушений исполнительской дисциплины от общего числа личного состава в УИС (%)	
2012 г.	125	2012 г.	20
2013 г.	179	2013 г.	29,7
2014 г.	197	2014 г.	27,9
2015 г.	211	2015 г.	30,5
2016 г.	353	2016 г.	30,7

Краткий анализ литературы. О.А. Плохой комплектование кадров правоохранительных органов раскрывает как организуемую на плановой основе в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов систему отбора, приема на службу, непосредственную работу по подбору и расстановке кадров, организации их продвижения по службе, обеспечивающей должный качественный состав сотрудников правоохранительных органов [4, с. 12].

По мнению Д.А. Брыкова, В.Н. Летунова и В.И. Огородникова комплектование в УИС должно рассматриваться как процесс отбора и подбора кадров для службы в УИС [5, с. 98].

Словарь С.И. Ожегова трактует рассматриваемое понятие, как пополнять до комплекта (полного набора), составлять [6, с. 256].

Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что нет единого понимания содержания кадрового комплектования и мнения ученых на этот счет разнятся. Как видно из представленных выше определений подбор, отбор и расстановка большинством авторов отнесены к кадровому комплектованию, а вот кадровое планирование и адаптация ни всеми учеными причислены к рассматриваемому процессу.

По мнению П.Э. Шлендера кадровое планирование является первостепенным этапом формирования кадрового состава, под которым подразумевается деятельность по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамического развития персонала, расчету его численности и профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности в персонале и контролю над его использованием [7, с. 123].

В.Я. Афанасьев под кадровым планированием подразумевает перспективную, систематическую, учитывающую расходы концепцию будущих мер в области кадров [8, с. 56].

А.Я. Кибанов раскрывает понятие кадровое планирование как целенаправленную, научно-обоснованную деятельность организации, имеющую целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями [9, с. 119].

Предложения и их обсуждение. Исходя из проведенного анализа научной литературы, под кадровым планированием следует подразумевать этап кадрового комплектования, деятельность которого направлена на определение текущей, перспективной и дополнительной потребности в количественном и качественном составе сотрудников.

Теперь рассмотрим адаптацию, под которой А.М. Киселев понимает: "...не только приспособляемость организма сотрудников к деятельности, например, в сложных природно-климатических условиях, но и наличие таких психологических качеств, которые усиливают способность выполнять служебно-боевые задачи, действовать в напряженных и опасных условиях и ситуациях" [10, с. 243-244].

П.Э. Шлендер раскрывает понятие трудовой адаптации персонала как процесс приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, а также совершенствование деловых и личных качеств работников [11, с. 192].

Все это наталкивает на выводы о том, что кадровое комплектование не может быть признано эффективным и законченным без прохождения вновь принятым лицом периода приспособления к особенностям службы в учреждениях и органах ФСИН России и рабочему коллективу. И связано это, прежде всего с тем, что если вновь принятое лицо несоответствующим образом пройдет период адаптации (в УИС это испытательный срок и наставничество), то в ближайшее время опять поднимется вопрос по заполнению данного вакантного места и, следовательно, все силы и средства, потраченные при предыдущем кадровом комплектовании будут признаны бесполезными.

Рассматривая правовую сторону исследуемого процесса, мы пришли к размышлениям о том, что кадровое комплектование в УИС представляет правовой институт, так как обладает соответствующими свойствами (таблица 2).

Таблица 2 – Кадровое комплектование должностей сотрудниками в УИС, как самостоятельный правовой институт

Свойства правового института кадрового комплектования должностей сотрудниками в УИС	1. Однородность содержания (обеспечивает регулирование отношений, имеющих однотипные свойства).
	2. Нормативная обособленность (наличие второй главы "прием на службу" Положения о службе в органах внутренних дел РФ, утвержденного Постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 и четвертого раздела "условия приема на службу в УИС" приказа Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 "Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ в учреждениях и органах УИС").
	3. Юридическое единство норм института права (отношения регулируются нормами общего и специального (т.е. ведомственного характера) законодательства, образующего единый комплекс).

Таким образом, вызывает несомненный интерес деятельность по кадровому комплектованию, так как нам не удалось проследить единого подхода в понимании рассматриваемого процесса. Предполагается, что цель кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС заключается в обеспечении количественной и качественной потребности в кадрах, при том, учитывая экономическую сторону данного вопроса. Далее нам представляется необходимым остановиться на рассмотрении понятий "деятельность" и "организационно-правовая деятельность".

Зинченко В.П. и Мещерякова Б.Г., давая определение понятию деятельность, говорили, что это способ взаимодействия субъекта с условиями окружающей среды, где идет осознанное воздействие на объект для достижения своих целей и интересов [12, с. 327].

В свою очередь, Гойман-Калинский И.В., Иванец Г.И. и Червонюк В.И. раскрывали правовую деятельность как комплекс действий направленный на совершенствование или переработку социально-правовой действительности [13, с. 96].

Ружанская Л.С., Яшин А.А. и Солдатова Ю.В. определяют черты присущие организационной деятельности, а именно: а) системный порядок посредством которой она регулируется; б) многообразие действий, которые направлены на становление из частей целого [14, с. 6, 12].

Следует отметить, исходя из представленных мнений ученых можно выделить характерные признаки, которыми обладает организационно-правовая деятельность (таблица 3).

Таблица 3 – Основные признаки организационно-правовой деятельности

Признаки организационно-правовой деятельности	наличие активных действий, которые должны быть заключены в поэтапную структуру
	все действия должны быть связаны соответствующей целью (целями)
	данные действия направлены на взаимоотношения между субъектами и должны быть подкреплены нормами законодательства

Исходя из выше сказанного, мы предприняли попытку в формулировании двух понятий "кадровое комплектование в УИС" и "организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию учреждений и органов УИС", так как рассматриваемый процесс образует единый организационно-правовой механизм, в котором на сегодняшний период отсутствуют определенные элементы, на которых мы бы хотели остановиться подробнее.

Кадровое комплектование в УИС – это поэтапная внутриорганизационная деятельность соответствующих структурных подразделений УИС и их должностных лиц, направленная на замещение вакантных должностей квалифицированными специалистами, с учетом обеспечения количественной и качественной потребности учреждений и органов ФСИН России в кадрах и финансовых затрат.

Организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов УИС представляет собой процесс, направленный на планирование кадровой потребности, подбор, отбор, расстановку, адаптацию кадров в соответствии с нормами трудового и специального законодательства, учитывая особенности службы в УИС и функциональное назначение учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания.

В соответствии со статьей 11 Трудового кодекса РФ на государственных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе [15]. То есть международные договоры и соглашения, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и другие нормативные правовые акты регламентирующие трудовые отношения можно отнести к общему законодательству, а нормативно-правовые акты ведомственного характера, закрепляющие особенности приема на службу в УИС – к специальному законодательству. Стоит отметить, что в данном случае специальное законодательство имеет преимущество, так как в случае закрепления одних и тех же норм общим и специальным законодательством, применяться будет специальное.

Основными нормативными правовыми актами, относящимися к специальному законодательству и регламентирующие кадровое комплектование в УИС, являются положение о службе в органах внутренних дел РФ, утвержденное Постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 и приказ Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 "Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ в учреждениях и органах УИС".

Анализ нормативно-правовых актов, закрепляющих организационно-правовые аспекты кадрового комплектования в УИС, приводит нас к следующим выводам, а именно:

на законодательном уровне не определен четкий перечень субъектов, участвующих и ответственных за проводимое кадровое комплектование в органах и подведомственных им учреждениях ФСИН России;

наличие общих требований к сотрудникам УИС не даёт возможности произвести отбор кандидатов на конкретную должность, с учётом имеющихся особенностей и специфики.

В нормативных правовых актах есть ссылки на применение квалификационных требований к сотрудникам УИС при решении кадровых задач, но на сегодняшний период они так и не применяются;

не нашло отражение выделение специальных принципов, которые являются основополагающими началами при приеме граждан для службы в учреждениях и органах УИС, отражающих особенности рассматриваемой деятельности;

отсутствует комплексная система оценки эффективности кадрового комплектования в УИС, так как данный этап не рассматривается самостоятельно от процесса формирования кадрового состава;

кадровое комплектование в УИС требует постановки основных задач, которые раскрывают поэтапные способы достижения существующей цели исследуемого процесса.

Каждая сфера деятельности должна быть подкреплена основополагающими положениями, которые определяют ее сущность и направления развития. Применительно к деятельности по кадровому комплектованию в УИС, необходимо отметить наличие общих и специальных принципов, где последние характеризуют особенности службы в органах и подведомственных им учреждениях ФСИН России. Общие принципы содержатся в нормативных правовых актах, регламентирующих рассматриваемую деятельность, а вот специальные не нашли должного отражения. Исходя из сложившейся ситуации нами были разработаны принципы кадрового комплектования в УИС отражающие специфичность службы (таблица 4).

Таблица 4 – Перечень специальных принципов кадрового комплектования в УИС

Специальные принципы кадрового комплектования в УИС	принцип планирования потребности в кадровом составе УИС, с учетом предоставляемых кадровых единиц образовательными учреждениями ФСИН России
	принцип обязательного профессионального отбора и подбора, с учётом оценки возможностей и способностей для прохождения службы в учреждениях и органах УИС
	принцип эффективного адаптирования вновь принятых граждан к особенностям трудовой деятельности учреждений и органов ФСИН России

Деятельность по кадровому комплектованию в УИС должна осуществляться четко определенным кругом субъектов, которые несут ответственность за проводимые мероприятия. Определяя субъектов, участвующих в деятельности по кадровому комплектованию учреждений и органов ФСИН России, представляется необходимым провести классификацию, учитывая их заинтересованность в данном процессе (таблица 5).

Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС, утвержденное приказом Минюста России от 27 августа 2012 г. № 169, Порядок подготовки должностной инструкции работника УИС, утвержденный приказом ФСИН России от 5 июня 2008 г. № 379 и Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ в учреждениях и органах УИС, утвержденная приказом Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 закрепляют ссылки на необходимость применения квалификационных требований к сотрудникам ФСИН России при решении вопроса о порядке приема граждан на службу в УИС [16, С. 93], но они так и не применяются в настоящий период. В стране идет последовательное внедрение профессиональных стандартов и исходя из официальных данных, с 1 января 2020 года для государственного сектора данные разработки будут носить обязательный характер [17]. Учитывая данные обстоятельства представляется целесообразным создание проекта приказа общего вида, который бы определял особенности службы в УИС и являлся отправной точкой начала по созданию и внедрению профессиональных стандартов для соответствующих должностей сотрудников учреждений и органов ФСИН России в будущем.

Таблица 5 – Субъекты, задействованные в деятельности по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов ФСИН России

Действующие в профессиональных интересах	Действующие в индивидуальных интересах
Директор ФСИН России и его первый заместитель	Кандидаты, претендующие на вакантные должности сотрудников учреждений и органов ФСИН России
Управление кадров ФСИН России	
Территориальные органы ФСИН России и подведомственные учреждения	
Руководители учреждений и органов ФСИН России	
Руководители структурных подразделений, где существуют вакантные должности	
Кадровые службы учреждений и органов ФСИН России	

Нами, в свою очередь, предложен проект приказа ФСИН России "О типовых требованиях к профессиональной деятельности сотрудников основных служб УИС". Указанный проект имеет общий характер, который направлен на дальнейшую разработку профессиональных стандартов к определенным должностям сотрудников в учреждениях и органах ФСИН России. В данном проекте приказа сотрудников учреждений и органов ФСИН России мы разделили на основные виды служб по направлениям профессиональной деятельности. В каждом направлении профессиональной деятельности акцентировали внимание на требованиях к образованию (с учетом уровней профессионального образования в России), требованиях к опыту работы, обобщенные трудовые функции и входящие в них трудовые функции, особые условия допуска (учитывая особенности службы в УИС), уровень профессиональных знаний и навыков.

Нужно заметить, что каждая деятельность нуждается в оценке эффективности, которая будет способствовать выявлению слабых сторон при осуществлении кадрового комплектования в УИС. Существующее оценивание исследуемой деятельности сводится к соответствующим количественным показателям процесса формирования персонала в УИС, которые не раскрывают качественный уровень кадрового состава в УИС и не анализируют кадровое комплектование отдельно как этап формирования персонала.

Категории эффективности до сегодняшнего периода до конца не изучены и являются одними из сложнейших при исследовании, так как затрагивают вопросы управленческих решений и факторов, влияющих на них. Терехин В.И., исследуя вопросы эффективности различных видов деятельности в УИС, утверждает об отсутствии определенности при употреблении понятий эффективность и результативность [18, с. 5].

По мнению Коврижного И.В. эффективность должна оцениваться путем сопоставления результатов деятельности и финансовых составляющих, но для государственной службы существенное значение имеет качественная сторона и способность достигать поставленные цели [19, с. 51].

В ходе проведенного тестирования 158 респондентам (начальники и их заместители учреждений и органов ФСИН, начальники структурных подразделений и сотрудники кадровых служб учреждений и органов ФСИН России по различным регионам России) был задан вопрос, касательно критериев эффективности кадрового комплектования в УИС, результаты которого можно увидеть на диаграмме 1.

Какие критерии эффективности вы бы выделили для оценивания эффективности деятельности кадрового комплектования в УИС?



Диаграмма 1 – Мнение опрошенных должностных лиц о критериях эффективности кадрового комплектования в УИС

При создании системы оценки эффективности деятельности по кадровому комплектованию в УИС мы пришли к тому, что результативность направлена на итоговый результат, а эффективность на сопоставление итогового результата и материальных составляющих. Также, по нашему мнению, следует оценивать деятельность субъектов управления по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов ФСИН России, что будет способствовать повышению ответственности должностных лиц за рассматриваемую деятельность. При определении субъектов управления кадровым комплектованием в УИС мы руководствовались заинтересованностью сторон и степенью их ответственности в данной деятельности. Ориентируясь на трехуровневую классификацию субъектов управления Чижова Н.А. [20, с. 122], мы решили разделить субъектов в рассматриваемой деятельности на три группы, для возможности дальнейшего оценивания эффективности их деятельности.

На основе проведенного анализа мы предложили свое видение по элементам, входящим в систему оценки эффективности деятельности по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов ФСИН России (таблица 6). Стоит отметить, что если большинство показателей по какому-либо критерию имеют негативную динамику, то данное направление может быть признано неэффективным.

В письме Минюста России от 30 марта 2015 г. № 02-16587 "Об организации работы с кадрами в УИС в 2014 году" отражены нарушения при осуществлении деятельности по кадровому комплектованию в УИС, которые выражались в не направлении материалов по кандидатам на службу в УИС в управление кадров ФСИН России, а также в приеме на службу лиц, которым было отказано управлением кадров ФСИН России [21].

При проведении опроса среди 158 респондентов (начальники и их заместители учреждений и органов ФСИН, начальники структурных подразделений и сотрудники кадровых служб учреждений и органов ФСИН России по различным регионам России) был поставлен вопрос о возникающих проблемах у кандидатов в период кадрового комплектования в УИС, где были получены результаты, которые мы отразили в диаграмме 2. Полученные данные исходят из отсутствия должного применения современных способов извещения граждан о вакантных должностях, некоторыми из которых располагают учреждения и органы ФСИН России, например, сайты территориальных органов ФСИН России.

Таблица 6 – Система оценки эффективности деятельности по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов ФСИН России.

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ:	
<i>Количественные показатели</i>	1) доля закрытых вакансий от общего количества существующих вакансий на рассматриваемый период (в данном показателе под вакансиями предполагаются должности сотрудников ФСИН России); 2) доля сотрудников, принимаемых посредством конкурса от общего числа принятых; 3) соотношение выпускников ведомственных образовательных учреждений ФСИН России от общего числа вновь принятых; 4) доля сотрудников (из числа подшефных), нарушивших служебную дисциплину и законность в период личного поручительства, от общего числа принятых; 5) процент сотрудников, получивших неудовлетворительные оценки по результатам наставничества от общего числа принятых; 6) доля кандидатов, не прошедших испытательный срок от общего числа принятых на службу; 7) доля сотрудников, уволенных на первом году службы от общего числа принятых; 8) уровень текучести кадров, среди вновь принятых; 9) доля сотрудников нарушивших служебную дисциплину и законность от общего числа принятых сотрудников; 10) доля сотрудников, отслуживших не весь период по условиям контракта, от общего числа принятых сотрудников.
<i>Качественные показатели</i>	1) требования к уровню образования; 2) требования к опыту работы; 3) требования о наличии соответствующей профессии; 4) уровень квалификации; 5) особые требования к допуску; 6) уровень профессиональных знаний; 7) уровень профессиональных умений; 8) уровень исполнения трудовых действий; 9) уровень других характеристик, имеющих значение для конкретной должности.
<i>Экономические показатели</i>	1) соотношение финансовых затрат на обеспечение этапов кадрового комплектования и затрат, которые несет УИС в виду несоблюдения сотрудниками условий контракта.
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТАМИ, РЕАЛИЗУЮЩИМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО КАДРОВОМУ КОМПЛЕКТОВАНИЮ ДОЛЖНОСТЕЙ СОТРУДНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНОВ ФСИН РОССИИ:	
<i>Деятельность управляющей группы</i>	1) соотношение количества закрытых вакансий к общему количеству существующих вакансий на рассматриваемый период (согласно кадровому плану); 2) соотношение финансовых затрат на обеспечение кадрового комплектования в учреждениях и органах ФСИН России по всем регионам и затрат, которые понесла УИС в связи несоблюдением сотрудниками условий контракта по всем регионам.
<i>Работа обеспечивающей группы</i>	1) соотношение количества сотрудников, нарушивших условия контракта из числа вновь принятых в рассматриваемый период к общему количеству принятых решений о приеме на службу в УИС из числа вновь принятых в рассматриваемый период; 2) уровень текучести кадров в конкретном территориальном органе (или учреждении ФСИН России) и их структурных подразделениях.
<i>Деятельность группы исполнителей</i>	1) соотношение количества лиц, принятых на конкурсной основе в конкретном учреждении или органе ФСИН России в рассматриваемый период к общему количеству вновь принятых в конкретном учреждении или органе ФСИН России в рассматриваемый период; 2) соотношение количества вновь принятых сотрудников в учреждении и органе ФСИН России конкретным способом извещения граждан о вакансиях к общему количеству принятых в конкретном учреждении или органе ФСИН России в рассматриваемый период; 3) соотношение количества предложений по усовершенствованию кадровой работы в учреждении или органе ФСИН России к общему количеству сотрудников кадровой службы.

С какими проблемами сталкиваются кандидаты при прохождении этапов кадрового комплектования в УИС?

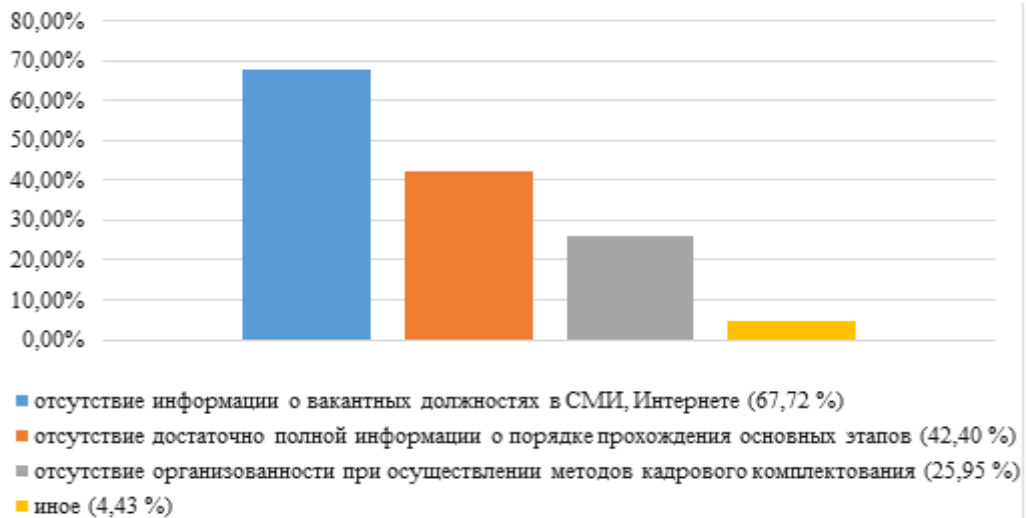


Диаграмма 2 – Мнение опрошенных должностных лиц о проблемных вопросах, возникающих у кандидатов на службу в УИС

Отмеченное выше привело нас к формулированию основных задач кадрового комплектования в УИС, которые бы способствовали: достижению соответствующей цели рассматриваемой деятельности; соблюдению соответствующего порядка осуществления этапов кадрового комплектования и применению современных методов комплектования кадров в УИС (таблица 7).

Таблица 8. Задачи кадрового комплектования в УИС

Основные задачи кадрового комплектования в УИС	обеспечение кадровой потребности УИС согласно предъявляемым требованиям и в соответствующих объемах
	уравновешивание экономических затрат при проведении кадрового комплектования в УИС
	исключение формального подхода и обеспечение законности, системности при осуществлении деятельности по кадровому комплектованию в УИС
	постоянное усовершенствование методов, применяемых при кадровом комплектовании в УИС

Выводы. Проведённое исследование деятельности по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов ФСИН России привело нас к следующим выводам:

представленные статистические данные приводят к необходимости в исследовании и усовершенствовании кадрового комплектования в УИС, так как именно с данного этапа формирования персонала начинается зарождаться кадровое ядро учреждений и органов ФСИН России;

проведенные анализ научной литературы помог прийти к пониманию содержания кадрового комплектования в УИС и способствовал разработке определений понятий;

представленный комплекс предложений был построен на рассмотрении кадрового комплектования в УИС, как организационно-правового механизма, в котором отсутствовали или требовали усовершенствования соответствующие элементы, что приводило к определенному сбою.

В заключении отметим, что исследования указанных проблем кадрового комплектования в УИС могут быть продолжены. Научно-практическое применение полученных данных позволит сформировать рекомендации по организации деятельности кадровых подразделений ФСИН России, а также по нормативному регулированию исследуемых процессов.

Литература:

1. О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года. Распоряжение Правительства РФ от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Собрание законодательства РФ. 2010. № 43. Ст. 5544;
2. Сводный отчет по России о результатах работы правоохранительных (правоприменительных) органов по борьбе с преступлениями коррупционной направленности 2011-2016 г.г. Форма 599;
3. Статистические данные, представленные ФКУ НИИ ФСИН России : 3-Д с 2012 по 2016 год;
4. Плохой О.А. Развитие организационных и правовых основ комплектования кадров правоохранительных органов Российской Федерации (1990-2005 гг.). По материалам ОВД и ФСИН России. Дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 158 с;
5. Брыков Д.А., Летунов В.Н., Огородников В.И. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы : учеб. пособие / под ред. А.А. Аксенова, С.Х. Шамсунова. Рязань, 2004. 123 с;
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1983. – 816 с;
7. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – Вузовский учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. – 398 с;
8. Афанасьев В.Я. Введение в государственное управление. М., 1998. – 173 с;
9. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2011. 448 с;
10. Киселев А. М. К вопросу об организации в рамках служебной подготовки адаптации сотрудников УИС к действиям в экстремальных ситуациях // Преступление, наказание, исправление (к 20-летию Конституции Российской Федерации) : сб. тез. выступл. участников Междунар. пенитенциарного форума (Рязань, 5–6 дек. 2013 г.). Рязань, 2013. – 422 с;
11. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – Вузовский учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. – 272 с;
12. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. / Сост. И общ. Ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 672 с;
13. Гойман-Калинский И. В., Иванец Г. И., Червонюк В. И. Элементарные начала общей теории права. Учебное пособие / Под общ. ред.: Червонюк В.И. - М.: КолосС, 2003. – 544 с;
14. Ружанская Л. С., Яшин А. А., Солдатова Ю. В. Теория организации : учебное пособие / под общ. ред. Л.С. Ружанской. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. 200 с;
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ URL: www.rg.ru (дата обращения 12.12.2017);
16. Шогенова Н.У. Формирование кадрового состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на основе компетентностного подхода (организационно-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. Рязань, 2013. – 195 с;
17. Российская газета : офиц. сайт. URL:www.rg.ru (дата обращения 12.12.2017).
18. Терехин В. И. Эффективность УИС: содержание и методы количественной оценки : монография. – Рязань : Академия ФСИН России, 2014. – 185 с;
19. Коврижных И. В. Анализ и оценка эффективности управления в организации : учеб.-метод. пособие. Барнаул, 2006. – 336 с;
20. Чижов Н. А. Управление корпоративными кадрами. – СПб.: Питер, 2005. – 344 с;
21. Об организации работы с кадрами в УИС в 2014 году : письмо Минюста России от 30 марта 2015 г. № 02-16587.

References:

1. *O Kontseptsii razvitiya ugovolno-ispolnitel'noi sistemy Rossiiskoi Federatsii do 2020 goda. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 14 okt. 2010 g. № 1772-r* [About the Concept of development of criminal and Executive system of the Russian Federation till 2020. The order of the Government of the Russian Federation of 14 October 2010, no. 1772-R]. *Sobranie zakonodatel'stva RF*, 2010, no. 43, article 5544;
2. Summary report on Russia on results of work of law enforcement (law enforcement) bodies on fight against crimes of corruption orientation 2011-2016 Form 599. (In Russ.).

3. Statisticheskie dannye, predstavlennye FKU NII FSIN Rossii : 3-D s 2012 po 2016 god [Statistics provided by the PKU research Institute of the Federal penitentiary service of Russia 2012-2016];
4. Plokhoi O.A. Razvitie organizatsionnykh i pravovykh osnov komplektovaniya kadrov praovokhranitel'nykh organov Rossiiskoi Federatsii (1990-2005 gg.). Po materialam OVD i FSIN Rossii. Dis. ... kand. jurid. nauk [Development of organizational and legal foundations for staffing law enforcement agencies of the Russian Federation (1990-2005). Based on the materials of the Department of Internal Affairs and the Federal Penitentiary Service of Russia. Ph. D. (Juridical) diss.]. Moscow, 2006, 158 p.;
5. Brykov D.A., Letunov V.N., Ogorodnikov V.I. *Osnovy upravleniya personalom ugotovno-ispolnitel'noi sistemy* [Basics of personnel management in the penal correction system]. In A.A. Aksenov, S.Kh. Shamsunov (eds.). Ryazan, 2004, 123 p.;
6. Ozhegov S.I. *Slovar' russkogo yazyka* [Dictionary of the Russian language]. Moscow, 1983, 816 p.;
7. *Upravlenie personalom organizatsii* [Human resources management of the organization]. In P.E. Shlendera (ed.). Moscow: INFRA-M Publ., 2010, 398 p.;
8. Afanas'ev V.Ya. *Vvedenie v gosudarstvennoe upravlenie* [Introduction to public administration]. Moscow, 1998, 173 p.;
9. Kibanov A.Ya. *Osnovy upravleniya personalom* [Basics of personnel management]. 2-e izd. Moscow, 2011, 448 p.;
10. Kiselev A.M. K voprosu ob organizatsii v ramkakh sluzhebnoi podgotovki adaptatsii sotrudnikov UIS k deistviyam v ekstremal'nykh situatsiyakh. *Prestuplenie, nakazanie, ispravlenie (k 20-letiyu Konstitutsii Rossiiskoi Federatsii)*. Materialy Mezhdunar. penitentsiarnogo foruma (Ryazan', 5-6 dek. 2013 g.) [On the issue of organizing within the framework of service training and adaptation of PS officers to actions in extreme situations. *Crime, punishment, redemption (to the 20th anniversary of the Constitution of the Russian Federation)*. Proceedings of the participants of the International Penitentiary Forum (Ryazan, December 5-6, 2013).]. Ryazan, 2013, 422 p.;
11. *Upravlenie personalom organizatsii* [Human resources management of the organization]. In P.E. Shlendera (ed.). Moscow: INFRA-M Publ., 272 p.;
12. Meshcheryakov B.G., Zinchenko V.P. *Bol'shoi psikhologicheskii slovar'* [Great psychological dictionary]. In B. Meshcheryakov, V. Zinchenko (eds.). Praim-EVROZNAK Publ., 2004, 672 p.;
13. Goiman-Kalinskii I.V., Ivanets G.I., Chervonyuk V.I. *Elementarnye nachala obshchei teorii prava* [Elementary principles of General theory of law]. In Chervonyuk V.I. (ed.). Moscow: KolosS Publ., 2003, 544 p.;
14. Ruzhanskaya L.S., Yashin A.A., Soldatova Yu.V. *Teoriya organizatsii* [Organization theory]. In L.S. Ruzhanskoi (ed.). Ekaterinburg: Ural University Publ., 2015, 200 p.;
15. The labour code of the Russian Federation of 30 December 2001 № 197-FZ. URL: www.rg.ru (data obrashcheniya 12.12.2017);
16. Shogenova N.U. Formirovanie kadrovogo sostava uchrezhdenii i organov ugotovno-ispolnitel'noi sistemy na osnove kompetentnostnogo podkhoda (organizatsionno-pravovoi aspekt). Dis. ... kand. jurid. nauk. [Formation of the staff of institutions and bodies of the penal system on the basis of the competence approach (organizational and legal aspect). Ph. D. (Juridical) diss.]. Ryazan, 2013, 195 p.;
17. Russian newspaper. URL: www.rg.ru (data obrashcheniya 12.12.2017).
18. Terekhin V.I. *Effektivnost' UIS: sodержание i metody kolichestvennoi otsenki* [Efficiency of the penal redemption system: content and methods of quantitative assessment]. Ryazan: Akademiya FSIN Rossii Publ., 2014, 185 p.;
19. Kovrizhnykh I.V. *Analiz i otsenka effektivnosti upravleniya v organizatsii* [Analysis and evaluation of management effectiveness in the organization]. Barnaul, 2006, 336 p.;
20. Chizhov N.A. *Upravlenie korporativnymi kadrami* [Corporate personnel management]. – Saint-Petersburg: Piter Publ., 2005, 344 p.;
21. About the organization of work with shots in UIS in 2014: letter of the Ministry of justice of the Russian Federation of March 30, 2015 № 02-16587. (In Russ.)