

Решение сложных задач научного исследования права предполагает использование различных стратегий научного поиска. Философско-правовой подход в силу присущих ему мировоззренческих, общеметодологических, аксиологических и интегративных возможностей позволяет расширить понимание права как части социальной реальности, связать анализ права с действием социальных систем и правосознанием познающих субъектов, таким образом углубить и расширить проблематику правовых исследований.

УДК 343.83

А. Ю. Долинин

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

Главной стратегической целью развития уголовно-исполнительной системы России (далее – УИС) является повышение эффективности работы учреждений и органов, исполняющих наказания. Для реализации этой цели одной из стратегических задач Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН), определяющей суть ее кадровой политики, является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового состава учреждений и органов УИС.

Концепцией развития УИС до 2020 года определен комплекс мер по совершенствованию работы с кадрами и развитию системы социальной защиты персонала. Первый этап реализации Концепции завершен. В результате осуществления его кадровых направлений проведена поэтапная оптимизация штатной численности сотрудников УИС; существенно увеличилось их денежное содержание; совершенствуется нормативно-правовая база, регламентирующая прохождение службы сотрудниками УИС, их социальное обеспечение и социальные гарантии.

Вместе с тем, несмотря на принимаемые на федеральном и ведомственном уровне меры, многие проблемы работы с кадрами УИС не решены до сих пор. Так, на фоне увеличения денежного содержания персонала и сокращения его численности значительно увеличилась нагрузка на сотрудников УИС, особенно персонал исправительных учреждений. Не снижается уровень нарушений законности и должностных злоупотреблений среди сотрудников УИС. Кроме того, законодательное определение системы социальных гарантий, в том числе выделения жилья работникам, не позволило существенно повысить социальный статус и престиж службы в УИС.

Таким образом, проблемы эффективной реализации кадровой политики УИС по-прежнему остаются актуальными и требуют четкой нормативно-правовой и организационной регламентации.

Теория управления персоналом и государственного управления доказывает, что цели кадровой политики достигаются посредством использования в практической деятельности кадровых технологий, представляющих собой способы и средства кадровой работы и конкретные кадровые процедуры.

Необходимость использования современных кадровых технологий на государственной службе закреплена законодательно. Несмотря на то, что их исчерпывающий перечень не приводится, их практическая реализация находит правовую регламентацию в отдельных статьях федеральных законов о государственной службе, подзаконных и ведомственных нормативных актах. Таким образом, в системе государственного управления реализуются определенные виды кадровой работы, выполнение которых является необходимым и достаточным условием реализации государственной кадровой политики. Управление персоналом государственной службы базируется на основных принципах современной концепции кадрового менеджмента.

В настоящее время в УИС нормативно закреплены и реализуются многие из обоснованных в теории управления персоналом кадровые технологии, базовыми из которых являются:

1) технологии кадрового комплектования учреждений и органов УИС, включающие подбор, отбор и адаптацию персонала;

2) кадровые технологии развития кадрового потенциала УИС, включающие организацию профессиональной подготовки сотрудников УИС, формирование резерва руководящих кадров;

3) кадровые технологии деловой оценки персонала, предусматривающие оценку кандидатов на службу и аттестацию сотрудников.

Кроме базовых кадровых технологий в УИС реализуются:

- технологии мотивации и стимулирования труда персонала;
- технологии социального обеспечения сотрудников УИС и членов их семей;
- технологии документационного обеспечения управления персоналом, включающие оформление и учет движения кадров.

Перечисленные кадровые технологии в настоящее время, безусловно, создают основу реализации кадровой политики УИС. Однако их содержание и практика применения не всегда достигают требуемого результата. Нередки также случаи формального подхода к осуществлению отдельных кадровых процедур. Кроме того часть кадровых процедур, определенных законодателем в качестве основы формирования кадрового состава государственной службы, в настоящее время в УИС нормативно не закреплена и реализуется не в полной мере.

Так, не в полной мере реализуется принцип конкурсности при формировании кадрового состава УИС. Перечень должностей, замещаемых на конкурсной основе в учреждениях и органах ФСИН России, ограничен и охватывает только центральный аппарат, территориальные органы УИС, образовательные и научно-исследовательские учреждения, а квалификационные требования по ним отсутствуют.

Не решены проблемы с реализацией технологии мотивации и стимулирования труда персонала УИС, предусматривающей механизм перехода к денежному вознаграждению сотрудников по принципу оплаты по результату, исходя из эффективности труда.

Кадровые технологии прогнозирования и планирования потребности в кадрах (технологии кадрового планирования) являются важнейшим элементом кадровой политики, помогают при определении ее задач, стратегии и целей. Однако отсутствие в настоящее время долгосрочных прогнозов потребности учреждений и органов ФСИН России в кадрах свидетельствует о том, что данная технология в УИС не реализуется. В связи с этим тормозится и выполнение такого концептуального направления деятельности УИС, как определение научно обоснованных нормативов штатной численности работников.

Несмотря на то, что на законодательном уровне ротация государственных служащих является обязательной кадровой технологией, а на ведомственном уровне ротация руководящих кадров УИС на постоянной основе признана одним из основных направлений кадрового обеспечения работников УИС на среднесрочную перспективу, до настоящего времени механизм ротации в УИС не нашел своего нормативного закрепления.

Среди других обоснованных в теории государственного управления кадровых технологий, способствующих эффективной реализации государственной кадровой политики и не нашедших должного осуществления в УИС, следует отметить технологию кадрового аудита, технологию командообразования.

Представляется, что эффективной реализации кадровой политики УИС будет способствовать применение в практике управления персоналом всего комплекса научно обоснованных современных кадровых технологий и их надлежащая организационно-правовая регламентация.