

Анализ современного состояния кадрового состава в УИС

А.А. КОЛЬБЕВ – доцент кафедры экономики и управления ВИПЭ ФСИН России, кандидат экономических наук

Статья посвящена исследованию проблем кадрового обеспечения органов и учреждений пенитенциарной системы и процедуры подбора кадров на руководящие должности в УИС. Предметом рассмотрения выступает начальствующий состав ФСИН России и руководители органов и учреждений УИС.

Ключевые слова: кадровый состав учреждений и органов ФСИН России; высший, старший и средний начальствующий состав; прием на службу; увольнение со службы; отбор управленческих кадров.

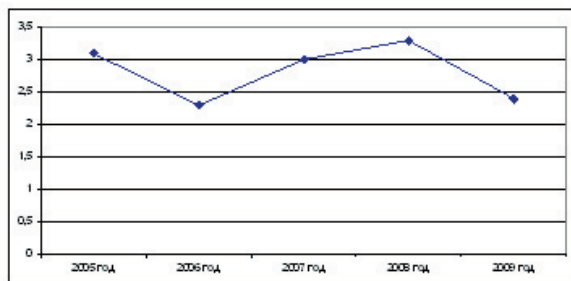
Кадровая работа в учреждениях и органах ФСИН России в 2009 г. была ориентирована на поэтапное реформирование уголовно-исполнительной системы, в том числе на решение проблем совершенствования ее кадрового обеспечения, что является неременным условием и важнейшим резервом повышения эффективности служебной деятельности как УИС в целом, так и ее отдельных служб и подразделений. Основной целью кадровой работы по-прежнему остается формирование высоко профессионального кадрового состава учреждений и органов ФСИН России, способного эффективно решать задачи, которые поставлены перед уголовно-исполнительной системой.

По состоянию на 1 января 2010 г. общая штатная численность персонала УИС по всем источникам финансирования составила 350 004 ед. (на 0,9% меньше, чем в 2008 г.), из них высшего, старшего и среднего начальствующего состава – 130 939 ед. (на 0,1% больше, чем в 2008 г.).

В 2009 г. недокомплект по данной должностной группе составил 2,4%, что на 0,9% меньше, чем в 2008 г. (диаграмма 1).

Диаграмма 1

Изменение некомплекта по должностной группе «высший, старший и средний начсостав ФСИН России» за 2005–2009 гг. (в % от штатной численности)

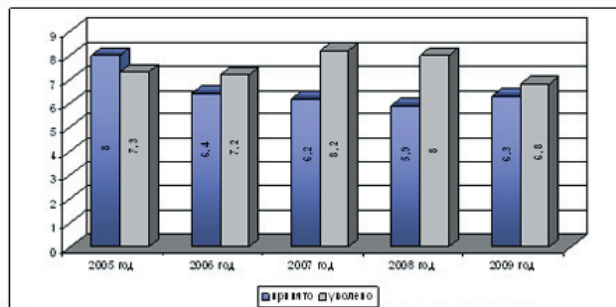


Количество принятых на службу сотрудников на должности высшего, старшего и среднего начальствующего состава составило 8287 чел., уволено со службы по данной категории – 8880 чел. (6,8% от штатной численности), что на 6,7% больше, чем принято.

За 2005–2009 гг. количество принятых и уволенных сотрудников по данной должностной группе в процентах от штатной численности сократилось на 1,7 и 0,5% соответственно. Кроме того, в 2009 г. наблюдалось снижение текучести начальствующего состава, что является положительным моментом для пенитенциарной системы (диаграмма 2).

Диаграмма 2

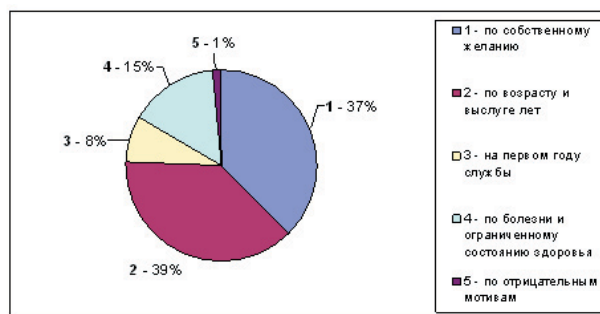
Соотношение принятых и уволенных сотрудников за 2005–2009 гг. по должностной группе «высший, старший и средний начсостав ФСИН России» (в % от штатной численности)



К негативной тенденции относится увеличение числа уволенных с должностей начальствующего состава по отрицательным мотивам (2009 г. – 264 чел., 2008 г. – 209 чел.) (диаграмма 3).

Диаграмма 3

Количество начальствующего состава, уволенного из УИС за 2009 г.



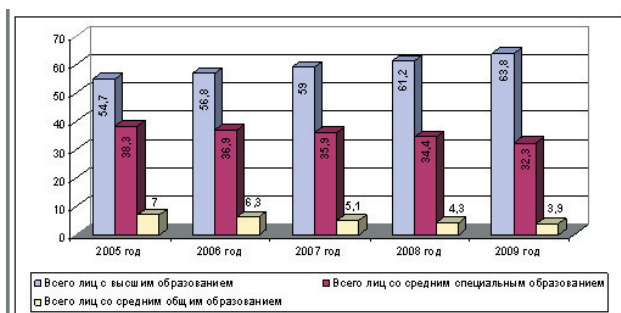
Первостепенной задачей работы с кадрами подразделений УИС является снижение их те-

кучести, создание благоприятного психологического климата в подразделениях, проявление заботы о подчиненных, решение социальных проблем, формирование качественного резерва кадров на выдвижение на вышестоящую должность, обеспечения профессиональной подготовки и воспитания личного состава, укрепление дисциплины и законности.

Профессиональная подготовка руководителей УИС обеспечивает повышение их образовательного уровня. Так, за период 2005–2009 гг. доля лиц начальствующего состава с высшим образованием увеличилась на 9,1% (диаграмма 4).

Диаграмма 4

Образовательный уровень сотрудников по должностной группе «высший, старший и средний начальствующий состав ФСИН России» за 2005–2009 гг. (в % от фактической численности)



В течение всего 2009 г. кадровыми аппаратами учреждений и органов ФСИН России целенаправленно проводился подбор кандидатов на службу. Работа эта велась планомерно, с учетом текущей и перспективной потребности в кадрах, при этом осуществлялось взаимодействие с центрами занятости населения и военными комиссариатами, проводилась агитационная деятельность с использованием региональных средств массовой информации, беседы с сотрудниками с целью привлечения их родственников, друзей, знакомых к службе в УИС, заслушивались доклады руководителей структурных подразделений учреждений и органов ФСИН России по работе с кадрами, отбору и комплектованию.

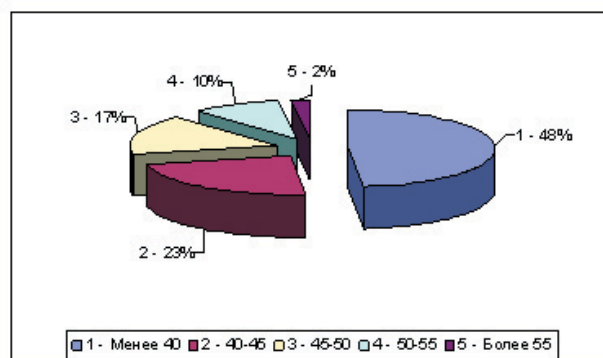
Основным источником комплектования должностей рядового и начальствующего состава подразделений УИС являются гражданские организации (13 957 чел., или 51,1% от числа принятых) и Вооруженные силы (5326 чел., или 19,5% от числа принятых).

ВИПЭ ФСИН России было проведено анкетирование начальников территориальных органов УИС, их заместителей, руководителей отделов и служб данных органов, начальников учреждений УИС с целью выявления критериев отбора на замещение должностей. В анкетировании участвовали представители управлений ФСИН России по Архангельской, Ярославской, Костромской, Кировской областям и Республике Карелии.

Распределение опрошенных респондентов по возрастному признаку представлено на диаграмме 5.

Диаграмма 5

Распределение респондентов по возрасту (%)

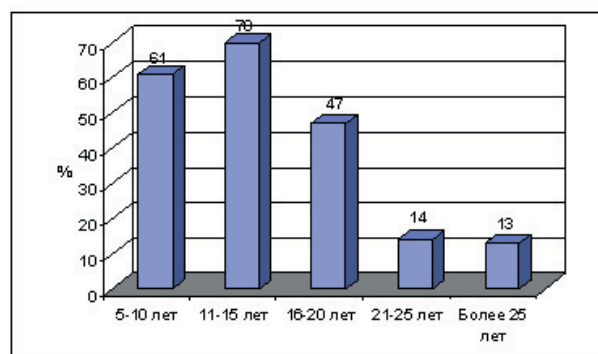


Почти половина опрошенных руководителей входят в возрастную группу до 40 лет, четверть – 40–45 лет, 29% – более 45 лет.

Одним из важных критериев оценки профессионализма руководителей является опыт их практической деятельности. Общий стаж работы в УИС от 5 до 10 лет имеют 30% респондентов, от 11 до 15 лет – 34%, от 16 до 20 лет – 23%, более 20 лет – 13% (диаграмма 6).

Диаграмма 6

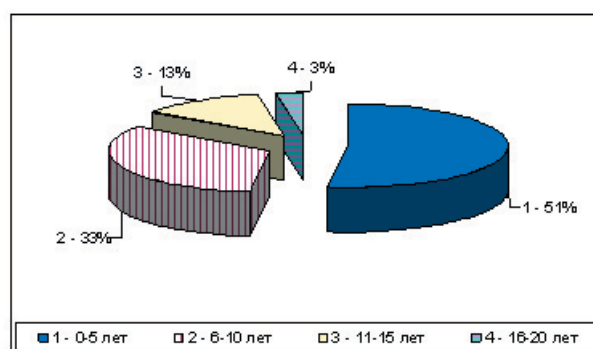
Распределение руководителей по стажу работы в УИС (%)



При этом стаж службы, не превышающий 5 лет в последней должности, имеет 51% выборки, от 6 до 10 лет – 33%, более 10 лет – 16% респондентов.

Диаграмма 7

Распределение руководителей УИС по стажу работы в занимаемой должности (%)

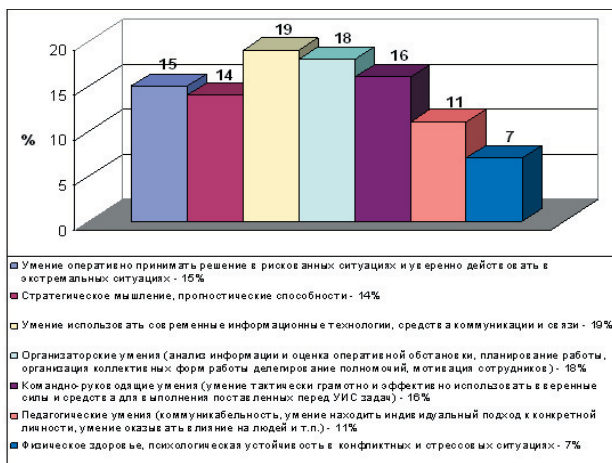


Специальной подготовкой в области управления обладают только 37% опрошенных. Кроме того, наличие системы организации профессионального обучения руководителей в органе (учреждении) отметило всего 56% участников, что свидетельствует о необходимости обучения различных категорий руководителей органов и учреждений УИС.

К числу наиболее важных требований, предъявляемых к профессиональной компетенции современного руководителя в УИС, 19% респондентов отнесли умение использовать современные информационные технологии, средства коммуникации и связи, 18% – организаторские умения. Наименьшую оценку получили педагогические умения (11% выборки) и физическое здоровье, психологическая устойчивость в конфликтных и стрессовых ситуациях (7%) (диаграмма 8).

Диаграмма 8

Наиболее важные требования, предъявляемые к профессиональной компетенции современного руководителя в УИС (% от числа опрошенных)



Использование практики приема на руководящие должности с испытательным сроком отметили всего 33% респондентов, что говорит о недостаточном применении данной процедуры при подборе управленческих кадров. Тем не менее во время испытания осуществляется дальнейшее изучение деловых и личных качеств, способностей и умений руководителя, которое позволяет сделать вывод о соответствии или несоответствии кандидата занимаемой должности.

По мнению большинства респондентов (69%), на должность начальника территориального органа (учреждения) УИС целесообразно назначать сотрудника из подразделений безопасности, оперативной работы, охраны (диаграмма 9).

Диаграмма 9

Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, сотрудника из какой службы территориального органа (учреждения) УИС целесообразно назначать на должность начальника территориального органа (учреждения) УИС?» (% от числа опрошенных)



Целесообразность применения института поручительства при подборе кандидатов на должности начальников учреждений, отделов и служб аппаратов управления территориальных органов ФСИН России отметили 58% респондентов.

Проведенный анализ современного состояния кадрового состава в УИС показал, что существуют определенные проблемы обеспечения квалифицированным управленческим персоналом органов и учреждений пенитенциарной системы (увеличение числа уволенных с должностей начальствующего состава по отрицательным мотивам, отсутствие у ряда руководителей специальной подготовки в области управления и др.). В настоящее время необходимо совершенствование системы подбора управленческих кадров (это подтвердили 83% респондентов), что требует принятия различных организационных и практических мер.