

*О.В. Васильев*

*Институт финансов, экономики и управления  
Тольяттинский государственный университет*

*Россия, г. Тольятти*

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ  
СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**

*Аннотация: статья отражает особенности формирования и реализации государственной кадровой политики в образовательных учреждениях ФСИН.*

*Ключевые слова: кадровая политика, государственное управление.*

*O.V. Vasiliev*

*Institute of Finance, Economics and Management*

*Tolyatti State University*

*Russia, Tolyatti*

**FEATURES OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF  
STATE PERSONNEL POLICY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS  
OF THE FEDERAL PENALTY SERVICE**

*Abstract: the article reflects the features of the formation and implementation of state personnel policy in educational institutions of the Federal Penitentiary Service.*

*Key words: personnel policy, public administration.*

Эффективность работы любого органа государственной власти зависит, прежде всего, от людей, которым поручена реализация его функций. Решения любых задач достигаются, прежде всего, благодаря умению исполнителей, работающих над их осуществлением.

«Важнейшей составляющей эффективного решения задач по исполнению наказаний на основе принципов законности и гуманизма является качественное обеспечение кадрами уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Федеральной службе исполнения наказаний России (ФСИН) постоянно приходится заниматься вопросами восполнения кадрового состава российской пенитенциарной системы, в том числе посредством подготовки специалистов в ее образовательных организациях.

Деятельность организаций профессионального образования и профессионального обучения, подведомственных ФСИН России, по обеспечению органов и учреждений УИС работниками, имеющими достаточный уровень компетенций, требует формирования правовых основ, определяющих важнейшие принципы подготовки кадров» [6].

Успешное выполнение возложенных на органы и учреждения Федеральной службы исполнения наказаний России функций, напрямую зависит от уровня квалификации и профессионализма ее сотрудников, их способности качественно решать стоящие перед ними задачи, то есть состояния кадров уголовно-исполнительной системы, задача подготовки которых возлагается на образовательные организации ФСИН России.

«Понятие кадровой политики состоит из определенной системы правил, в соответствии с которыми, ведет себя вся система, а также правил, по которым действуют отдельные личности, входящие в эту систему.

Кадровая политика организации – это система взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом.

Кадровый потенциал является важнейшим фактором эффективности и конкурентоспособности образовательной организации. Установление взаимосвязи между концепцией развития образовательной организации и ее системой управления персоналом является сущностью проводимой ею кадровой политики. Кадровая политика является частью стратегически ориентированной политики любой образовательной организации.

Обеспечение оптимального баланса, численного и качественного кадрового состава, развитие его потенциала, его необходимое обновление и является целью кадровой политики, проводимой руководством организации.

Кадровая политика образовательной организации включает в себя систему взаимоотношений между работодателем и сотрудниками и описывает направление деятельности организации согласно стратегии развития ее кадрового потенциала» [5].

Каждая образовательная организация разрабатывает и осуществляет свою собственную кадровую политику, которая обосновывает необходимость использования конкретных методов управления кадрами: отбора и подбора, планирования и расстановки кадров, а также их эффективного использования.

Образовательные организации осуществляют свою кадровую политику в письменной форме, в виде документов, с которыми должны быть ознакомлены все работники организации.

Таковыми документами могут быть, например, «Положение об оплате и стимулировании труда», «Правила внутреннего трудового распорядка», «Положение об оценке работников», «Устав учреждения», «Коллективный трудовой договор».

«Реализация кадровой политики образовательного учреждения осуществляется при помощи инструментов, которыми являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;

- руководство и управление персоналом;
- мероприятия по его развитию и повышению квалификации персонала;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- мероприятия, направленные на совершенствование системы вознаграждения и мотивации» [1].

От применения этих инструментов, меняется в сторону улучшения, поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, становится более гибкой и стабильной структура коллектива организации в целом.

Таким образом, «кадровая политика образовательной организации определяет работу с персоналом образовательной организации, в систему которой входят методы и принципы, соответствующие направлениям стратегического развития организации. Философия системы управления человеческими ресурсами организации определяет общие ценности, нормы поведения и отношений между сотрудниками внутри учреждения.

Социально-экономические и политические изменения в российском обществе вызвали необходимость совершенствования уголовно-исполнительной системы, ее кадровой и образовательной политики. Передача уголовно-исполнительной системы из МВД России в ведение Минюста России, создание Федеральной службы исполнения наказаний обусловили развитие системы профессиональной подготовки кадров для учреждений и органов, исполняющих наказания» [2].

Создана система образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний: семь высших учебных заведений, включая Академию права и управления, семь филиалов, одно среднее специальное учебное заведение, 27 учебных пунктов, 33 учебных центра, институт повышения квалификации.

Принципы и ориентиры, разрабатываемые в рамках кадровой политики государства в целом и уголовно-исполнительной системы в частности, являются основой работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе.

«Обеспечение своевременного обновления и сохранения качественного и количественного состава кадров и его развития в соответствии с потребностями организации является целью этой работы. Она достигается в результате реализации мероприятий кадровой политики:

- кадрового планирования;
- подбора и расстановки кадров;
- формирования резерва кадров;
- организации труда персонала;
- оценки профессиональных и деловых качеств работников;
- мотивации и стимулирования персонала;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников» [1].

Образовательные организации Федеральной службы исполнения наказаний играют первостепенную роль в осуществлении стратегии подготовки кадров для пенитенциарной системы России, поскольку они решают важнейшую задачу, стоящую перед ней на сегодняшний день.

Прежде всего, на образовательные организации возлагается задача по подготовке на плановой основе кадров для замещения должностей в уголовно-исполнительной системе и дальнейшему развитию структуры профессионального образования работников уголовно-исполнительной системы.

«Образовательными организациями также активно разрабатывается методология повышения квалификации персонала и переподготовки кадров. Также, на основе взаимодействия с территориальными органами ФСИН России, образовательные организации активно участвуют в совершенствовании специальной и психофизической подготовки персонала

уголовно-исполнительной системы за счет максимального приближения программ обучения к реальным условиям оперативной службы и улучшения методического обеспечения и условий проведения занятий» [8, с.32].

Стремительное развитие цифровых технологий вносит свой вклад в развитие образовательных программ и требует проведения постоянной работы по их совершенствованию.

В целом работа кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний направлена на реализацию кадровой политики в уголовно-исполнительной системе. Правовое регулирование деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний представляет собой систему правовых норм, регламентирующих их правовое положение, организационное построение, функциональный механизм, юридический статус сотрудников.

Кадровая политика в уголовно-исполнительной системе обеспечена системой субъектов: Президентом Российской Федерации при участии органов, находящихся в непосредственном его подчинении (Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ, Совет по кадровой политике при Президенте РФ, Главное управление по вопросам кадровой службы и кадрам), Федеральное Собрание РФ, Правительство РФ, органы исполнительной и законодательной власти РФ, Министерство юстиции РФ, Федеральная служба исполнения наказаний РФ, учреждения и органы, подчиненные ей, кадровые подразделения, включая образовательные учреждения.

Кадровые подразделения образовательных учреждений представляют собой иерархически организованные системы со своими элементами, субъектом и объектами внутриорганизационной деятельности по кадровому обеспечению учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

«Под объектами внутриорганизационной деятельности следует понимать, с одной стороны, находящиеся в прямом и функциональном подчинении структурные подразделения образовательного учреждения, с другой стороны - регулируемые процессы этой деятельности, такие как:

- реализация целей, задач, принципов кадровой политики;
- установление служебных прав и обязанностей персонала;
- организационно методическое обеспечение работы с кадрами;
- отбор, расстановка, выдвижение, перемещение и высвобождение кадров;
- воспитательная и культурно массовая работа;
- обучение;
- социальная защита сотрудников образовательных учреждений и их семей» [3, с.118].

«Субъектами внутриорганизационной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений являются все сотрудники этих подразделений, которые, являясь должностными лицами, непосредственно решают задачи кадрового обеспечения и выполняют исполнительно - распорядительные функции в данной сфере деятельности.

Важнейшую роль в функциональном механизме кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний играет их внутриорганизационная деятельность.

К внутриорганизационной деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний относится: работа с информацией, процессы принятия и исполнения управленческих решений, различные формы организационной деятельности, которые образуют в совокупности процесс организации отбора кандидатов на учебу, а также кадров для обеспечения учебного процесса, функционирования структурных подразделений, выполняющих обеспечивающие функции» [4].

«Руководитель кадрового подразделения образовательного учреждения обеспечивает проведение всей организационной работы по отбору кандидатов на учебу и работу. Важнейшей его обязанностью является объединение усилий подчиненных, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения для повышения эффективности кадровой деятельности. Кадровые подразделения образовательных учреждений должны быть ориентированы на качественный уровень переменного и профессорско-преподавательского состава» [8].

«Главной особенностью кадрового обеспечения в образовательных учреждениях ФСИН является то, что кадровая политика здесь включает в себя систему, базирующуюся на правовой основе и очень тесно связанную с выполнением государственной политики в данной сфере деятельности, связанную с обеспечением непосредственных кадровых нужд ФСИН России, а именно:

- организацию и непосредственную реализацию политики государства в области кадрового обеспечения в сфере правоохранительной деятельности;
- обеспечение прохождения службы и осуществление трудовой деятельности персоналом;
- создание профессионального ядра сотрудников органов уголовно исполнительной системы;
- реализацию направлений государственной политики в области профессионального образования и научной деятельности уголовно исполнительной системы;
- осуществление воспитательной работы» [6].

Еще одной особенностью, имеющей непосредственное влияние на кадровую политику образовательных учреждений ФСИН, является то, что помимо внутренней организационной деятельности по управлению персоналом образовательных учреждений, имеет место еще и внешний



аспект, выражающийся в том, что на них возлагается ответственность за правильный отбор кандидатов на обучение, что непосредственно влияет на качество выпускаемых ими кадров. Эффективность деятельности кадровых подразделений образовательных учреждений пенитенциарной системы России определяется прежде всего удовлетворением потребностей исполнительных органов в высокопрофессиональных специалистах, преданных службе в уголовно-исполнительной системе.

Таким образом, подводя итоги первого раздела магистерской диссертации нами было определено, что целью кадровой политики образовательных учреждений ФСИН России является эффективное обеспечение отбора кандидатов для поступления на учебу, профессорско-преподавательского состава и сотрудников других структурных подразделений, а также создание эффективной системы подготовки и переподготовки и повышения квалификации кадров для качественного удовлетворения потребности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в специалистах, обладающих высокими профессиональными и личностными качествами.

Список литературы:

1. Долинин, А. Ю. Стратегии управления кадровыми рисками уголовно-исполнительной системы: практическое пособие / А. Ю. Долинин – Москва: Вестник Кузбасского института, 2020. – 120 с.

2. Духновский С.В. Взаимосвязь типов социально-кадровой политики с психологической надежностью государственных гражданских и муниципальных служащих: практическое пособие / С.В. Духновский – М. : Вестник КемГУ, 2021. – 116 с.

3. Курьянович Л.А. Оценка эффективности механизмов воспроизводства трудовых ресурсов в рамках государственной кадровой политики / Л.А. Курьянович. – М. : Наука, образование, инновации: пути

развития, 2021. – 177 с.

4. Лагутина Е.Е. К вопросу формирования кадровой политики образовательной организации: учебник / Е.Е. Лагутина. – М. : ИНФРА-М, 2022. [Электронный ресурс]. - URL: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/80529/1/978\\_5-91256-440-6\\_2019\\_099.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/80529/1/978_5-91256-440-6_2019_099.pdf) (Дата обращения 11.12.2023).

5. Моторова, Н. В. Взаимодействие образовательных организаций с территориальными органами по реализации кадровой политики ФСИН России / Н. В. Моторова // IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: сборник тезисов выступлений и докладов участников. – Рязань: Академия ФСИН России, 2020. – С. 29–34.

6. Моторова, Н.В. Стратегия подготовки кадров как элемент кадровой политики ФСИН России и задачи образовательных организаций по ее реализации / Вологодский институт права и экономики ФСИН России. [Электронный ресурс]. - URL: [https://jurnaukavipe.ru/media/filer\\_public/fc/6b784d1dedeb/16\\_1\\_motorova\\_n\\_v-rus.pdf](https://jurnaukavipe.ru/media/filer_public/fc/6b784d1dedeb/16_1_motorova_n_v-rus.pdf) (Дата обращения 12.12.2023).

7. Ноздрачев А.Ф., Левоненкова Т.А. Актуальные проблемы совершенствования законодательства по вопросам кадрового обеспечения системы государственного управления: журнал / А.Ф. Ноздрачев. – М. : Журнал российского права, 2020. – С. 59-168.

8. Петрова Т.Н., Пясецкая Е.Н. Проектный подход к формированию кадрового резерва: практическое пособие /Т.Н. Петрова. – М. : Политика, экономика и инновации, 2021. – 104 с.