

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Введение. В системе правоохранительных органов особое место занимает уголовно-исполнительная система (далее — УИС), которая наряду с правоохранительными функциями реализует задачи исполнения уголовных наказаний, воспитания осужденных, материально-бытовое и медицинское обеспечение.

В настоящее время она представляет собой совокупность учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания и реализующих иные меры уголовно-правового характера, а также обеспечивающих содержание под стражей обвиняемых и подозреваемых в совершении преступлений. Стратегической целью деятельности УИС является исправление осужденных и предупреждение совершения ими новых преступлений.

Реализация целевой направленности деятельности системы зависит от формирования кадровой политики в уголовно-исполнительной системе, которая определяет компетентность кадров и степень профессионализма осуществляемой ими деятельности.

Кадровая политика УИС — это система принципов, целей и задач, методов и направлений совершенствования кадрового обеспечения органов и учреждений УИС. Она определяется законом о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов и учреждений уголовно-исполнительной системы Кыргызской Республики [1] и Дисциплинарным уставом органов и учреждений уголовно-исполнительной системы Кыргызской Республики [2]. Содержание кадровой политики в УИС определяется общими и специальными принципами государственной кадровой политики. Общие принципы закреплены в Законе Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

Специальный принцип имеет ряд существенных особенностей по сравнению с другими видами государственной службы. Это выражается в работе с особой категорией граждан — осужденными; в особых условиях прохождения службы, ее правовой регламентацией; служебной дисциплиной; порядком приема и прохождения. С учетом данных факторов можно сформулировать принципы кадровой политики в УИС.

Выполнение поставленных перед УИС задач требует дифференцированного подхода при подборе кадров. Данный вопрос является актуальным, поскольку квалификационные требования к персоналу в УИС различны и включают в себя разнообразные сферы деятельности (медицинские работники, педагоги, юристы и т. д.).

Основная часть. Стратегической целью кадровой политики в УИС является формирование кадрового потенциала системы, способного успешно решать новые задачи, стоящие перед УИС в условиях ее реформирования. Параметр данного потенциала характеризуется, прежде всего, общей численностью работников УИС.

Общее количество сотрудников УИС составляет около 3 700 человек. Дефицит кадров на начало 2014 года составил 4,3%, из них большинство составляют вакансии медицинских работников.

Показатель текучести кадров за 2015 год — 3,5%. Соотношение сотрудников по полу следующее: женщины — 27,11%, мужчины — 72,89%. Количество сотрудников Центрального аппарата Государственной службы исполнения наказаний (ГСИН): мужчины — 60,5%, женщины — 39,5%. Большинство сотрудников УИС составляют лица молодого и среднего возраста.

Сотрудники до 30 лет составляют 44,78%, от 31 до 40 лет — 33,20%, от 41 до 50 лет — 19%, в незначительном количестве представлены от 51 до 55 лет — 2,80%, старше 55 лет — 0,22%.

Показатели уровня образования среди сотрудников: высшее образование — 56,60%, средне-специальное образование — 14,20%, среднее образование — 29,20%. Основное количество сотрудников работают от 1 года до 5 лет — 34,68%, от 5 до 10 лет — 23,22%, до 1 года — 19,51%, от 10 до 15 лет — 13,05%, от 15 до 20 лет — 6,27%, свыше 20 лет — 3,27%.

Структура сотрудников Центрального аппарата ГСИН в зависимости от образовательного уровня: высшее — 85%, средне-специальное — 15%. Из них специалисты с высшим юридическим образованием составляют 25%, финансисты — 15%, гуманитарное образование имеют 20%, а также техническое образование — 40%.

За период 2013—2015 годов уволились по собственному желанию 46 сотрудников, из них 21 женщина (45,6%) и 25 мужчин (54,3%). При этом по возрастной категории: среди уволившихся женщин преобладают женщины в возрасте 18—25 лет (26,1%), 45 лет и выше (10,9%) [3, с. 25]. Можно предположить, что первая группа увольнялась в связи с мотивационной неудовлетворенностью, а вторая — в связи с достижением пенсионного возраста или состоянию здоровья.

Одним из приоритетных остается вопрос привлечения для работы в УИС квалифицированных кадров, ориентированных на соблюдение прав заключенных и уважение их человеческого достоинства, имеющих определенный нравственно-психологический и образовательный уровень. Низкая заработная плата и сложные

условия труда не могут этому способствовать, текучесть кадров продолжает оставаться на достаточно высоком уровне.

Таким образом, при анализе текучести кадров необходимо учитывать, что наибольшая часть сотрудников увольняется в возрасте 18—25 лет, имеющих высшее и неполное высшее образование. Проведен анализ текучести сотрудников. Так, в учреждениях УИС средняя продолжительность работы персонала, непосредственно контактирующих с осужденными, не превышает 1,5—2 года. Первый год на службе — самый трудный, и большое число принятых сотрудников покидает работу именно в этот период.

Это вызвано обычно не оправдавшимися представлениями о службе в УИС, утратой «иллюзий» относительно исправительного учреждения [4, с. 54], психологическим утомлением, связанным со стрессовыми ситуациями. Лагерный тип содержания осужденных, ежегодный рост численности осужденных за терроризм и религиозный экстремизм, а также особой категории сотрудников осужденных к пожизненному лишению свободы приводят к психологическому истощению сотрудников.

Если учреждение заинтересовано в сохранении сотрудников, то оно должно предусмотреть их мотивацию посредством обучения, ротации, премирования и организации санаторно-курортного лечения сотрудников и их семей.

Развитие и реформирование УИС осуществляется в сложной социально-экономической и общественно-политической обстановке.

Социальная защищенность сотрудников УИС предполагает установление государством определенных гарантий для стимулирования труда сотрудников. Связано это, прежде всего, с обеспечением высокого социального статуса и престижа труда работника УИС, законодательного определения системы социальных гарантий, в том числе выделения жилья работникам УИС, развития сети региональных медико-реабилитационных центров для профилактики профессиональной деформации, психологической перегрузки и организации семейного отдыха работников УИС.

Подготовка компетентных кадров является ключевым звеном в построении интеллектуального потенциала любой службы.

В настоящее время уровень обучения сотрудников УИС остается недостаточным. Учебный центр по подготовке и повышению квалификации сотрудников УИС, функционирующий в системе исполнения наказаний, — единственная база, где сотрудники УИС — действующие и вновь принятые на службу — имеют возможность пройти курсовое обучение по общим и специализированным направлениям деятельности. Однако в структуре центра не предусмотрены должности штатных преподавателей, привлечение компетентных лекторов и преподавателей из вузов, специалистов из других организаций зависит от финансовой поддержки со стороны доноров [5, с. 4].

Необходимо отметить, что особое значение для УИС имеет подготовка ее руководящих кадров, к которым в условиях новой формации предъявляются дополнительные требования. По своему должностному статусу они являются организаторами воспитательного процесса с осужденными и подчиненным персоналом, а в исправительных учреждениях — руководителями производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Поэтому требования, предъявляемые к руководителю, отражают то, что он одновременно является и юристом, и педагогом, и хозяйственником, и экономистом, и психологом, и управляющим, значит, у него должны быть управленческие качества, а также требовательность к самому себе и подчиненным, принципиальность.

Заключение. Государственная служба — это, прежде всего, кадры. Реформа системы государственной власти не дает ожидаемого эффекта без наведения порядка в государственной службе и пересмотра принципов кадровой политики. Принципы кадровой политики в системе государственного управления должны быть полностью ориентированы на профессионализм и ответственность государственных служащих, а кадровая политика должна содержать в себе систему механизмов мотивации и социальной защиты персонала.

Неправильно сводить кадровое обеспечение государственной службы только к подбору и механической расстановке персонала. Правильное кадровое решение должно включать в себя многосторонний комплекс мероприятий (организационных, экономических, образовательных, социально-психологических) на разных этапах кадровой деятельности: от формирования резерва и отбора на должности до стимулирования эффективного труда сотрудников и профессионального продвижения.

Список источников

1. Закон о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов и учреждений УИС КР [Электронный ресурс] : от 9 января 2006 года № 3. — Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1791>. — Дата доступа: 23.01.2017.
2. Дисциплинарный устав органов и учреждений уголовно-исполнительная система Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : утв. постановлением Правительства КР от 05.07.2002 года № 264. — Режим доступа: <http://cbd.mijust.gov.kg/act/view/ru-ru/53639?cl=ru-ru>. — Дата доступа: 24.01.2017.
3. Итоги оперативно-служебной и финансово-хозяйственной деятельности Государственной службы исполнения наказаний при Правительстве Кыргызской Республики за 2015 год. — Бишкек : Главный Штаб ГСИН, 2015. — 80 с.
4. Горбатова Т.П. УФСИН России по Тульской области «Актуальные проблемы кадрового обеспечения работников УИС в условиях реформирования» : сб. материалов круглого стола, Санкт-Петербург : С.-Петерб. ИПКР ФСИН, 2012. — 70 с.
5. Справка Учебного центра ГСИН за 2015 год. — Бишкек : Учеб. центр при ГСИН, 2015. — 10 с.