

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

БУРНУС КСЕНИЯ ВЛАДИМИРОВНА

*магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,
Саратов, Россия*

Email: aina2306@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Эффективность и качество персонала может быть достигнуто при условии соблюдения технологий его найма и отбора. Реализуемая процедура отбора персонала для работы в исправительных учреждениях специфична в отличие от традиционных способов найма и зависит, прежде всего, от необходимости принятия гражданского или аттестованного сотрудника.

Ключевые слова: найм, отбор, источники, этапы, персонал.

FEATURES OF SELECTION PROCEDURES FOR STAFF AT CORRECTIONAL FACILITY EXAMPLE

XENIA VLADIMIROVNA BURNOOSE

*undergraduate Saratov Socio-Economic Institute (branch) VO "Russian University of
Economics named after GV Plekhanov", Saratov, Russia*

E-mail: aina2306@mail.ru

ABSTRACT

Efficiency and quality of personnel can be achieved subject to recruitment and selection techniques. Implemented the procedure of selection of the personnel for work in correctional institutions is specific unlike traditional methods of recruitment and depends primarily on the need to adopt a civil or a certified employee.

Key words: recruitment, selection, sources, stages, staff.

Процедура отбора персонала организации является одним из важных этапов кадрового планирования, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, независимо от ее сферы деятельности, корпоративной культуры, этапа развития. В условиях ужесточения конкуренции возрастают требования к качеству подготовки персонала, поэтому руководители организаций стремятся привлечь уже состоявшихся специалистов. От того, насколько эффективно менеджеры по персоналу справляются с привлечением людей, в организации складывается представление о ее надежности и стабильности.

В процессе формирования кадрового состава организации важным является выбор путей покрытия потребности в персонале на основе разработки профессиональных требований к персоналу, определение величины затрат на приобретение и использование персонала. К активным путям покрытия потребности в персонале, используемым самой организацией, относят: набор персонала в учебных заведениях посредством заключения двухсторонних соглашений, рекрутинговых и кадровых агентствах; пред оставление заявки по вакансиям в местные или межрегиональные центры занятости (биржи труда); использование услуг консультантов по персоналу и услуг специализированных

посреднических фирм по найму персонала; набор и отбор нового персонала через своих сотрудников. К пассивным путям покрытия потребности в персонале относят: распространение информации о вакантных местах через рекламные объявления в СМИ и специальных изданиях; ожидания работодателя после дачи объявлений местного характера и пр. [5, 114].

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации неизбежно связана с необходимостью поиска и отбора персонала. Отбор кадров является одной из центральных функций управления организацией, от которого, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность [3, 695].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что залогом успеха деятельности организации выступает человеческий фактор, а именно в эффективной реализации функции планирования посредством найма и отбора кадров, их профессионального становления и обучения.

Для целей исследования данной проблемы в качестве объекта выбрано исправительное учреждение (далее ИУ). Возглавляет ИУ начальник, который руководит всей работой учреждения, служб, частей и отделов. В его ведении находятся: подбор, расстановка и воспитание подчиненных сотрудников и персонала, организация охраны и надзора, воспитательная работа с осужденными, производственно-

хозяйственная деятельность учреждения и тыловое обеспечение. В свою очередь, персонал учреждения подразделяется на следующие категории:

1. Гражданский (неаттестованный) персонал – это рабочие и служащие, занятые на производстве и отдельные категории специалистов. Гражданский персонал не аттестовывается и, соответственно, заработная плата у них значительно ниже. Аттестация гражданского персонала возможна при условии наличия свободной должности аттестованного персонала и отличных результатов труда, но крайне редко.

2. Аттестованный персонал – это сотрудники, имеющие специальные звания рядового и офицерского состава. Аттестованный персонал в свою очередь подразделяется на:

- руководство колонии, которое осуществляет общее руководство всеми направлениями деятельности учреждения;

- старший и средний начальствующий состав – это аттестованные сотрудники представлены начальниками отделов, частей, служб, групп, а также сотрудников непосредственно входящих в них, имеющих такие звания как, подполковник, майор, капитан, старший лейтенант;

- младший начальствующий состав – сотрудники, непосредственно занятые по охране учреждения и надзору за осужденными и имеют звания рядового, старшины, прапорщика.

Отбор кандидатов в ИУ представляет собой сложную процедуру, так как от того, какого сотрудника примут на службу или работу, зависит, качество и эффективность работы сотрудника в дальнейшем. Как отмечалось ранее, персонал учреждения делится на категории (гражданский или аттестованный состав), в результате этого, порядок приема и набора, а также требования к различным категориям кандидатов различны. Проанализируем особенности отбора и набора кадров по данным категориям.

1) Особенности отбора на аттестованную должность.

Важным шагом в привлечении на службу является требования к кандидатам на должности старшего, среднего и младшего начальствующего состава.

В учреждении разработаны основные требования к кандидатам на аттестованную должность включающие: службу в армии, требования к профессиональному опыту, образованию, профессиональным навыкам, личным качествам, физической подготовке, состоянию здоровья.

С учетом специфики учреждения и в соответствии с Положением о службе в органах внутренних дел, на службу принимаются граждане Российской Федерации не моложе 18 и не старше 40 лет, способные по своим деловым, личным и нравственным качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности [1, 70]. Состояние здоровья, и особенно психического, является

существенным моментом при подборе персонала учреждения, что обусловлено спецификой его деятельности: кадровой службе необходимо учесть, что определенной категории служащих придется постоянно контактировать с осужденными, которые могут неадекватно реагировать на присутствие служащих, оскорблять их, провоцировать на скандал и т.д.

Основным способом набора кандидатов на аттестованную должность в ИУ являются внешние и внутренние источники.

1. *Внешние источники.* В качестве привлечения кандидатов учреждение использует высшие образовательные учебные заведения. В данном случае, кадровый аппарат ИУ проводит разъяснительные и ознакомительные беседы в выпускных классах школ города, отбирает кандидатов для поступления в ВУЗы Минюста России. В среднем ежегодно направляются от 4 до 6 кандидатов, которые по окончании учебного заведения направляются в учреждение для прохождения службы. Ведется учет направленных кандидатов, сроки окончания обучения, резервируются вакантные должности для молодых специалистов.

Одним из внешних источников комплектования является доведение информации до лиц, прошедших действительную военную службу о возможности прохождения службы в уголовно – исполнительной системе. Кадровым аппаратом ИУ налажено тесное взаимодействие с военкоматом. В помещении военкомата размещен стенд с

информацией о порядке приема на службу в УИС, порядке и условиях прохождения службы, требованиях, предъявляемых к кандидатам на службу, льготах, гарантиях, компенсациях, порядком пенсионного обеспечения. Демобилизованные военнослужащие при постановке на воинский учет имеют возможность ознакомиться с информацией, размещенной на стенде. Многие из них в дальнейшем обращаются в отдел кадров ИУ по вопросу приема на службу. Кроме этого отдел кадров учреждения через военкомат выявляет прибывших офицеров запаса, уволенных с военной службы по сокращению штатов. По ходатайству начальника колонии отделом кадров ИУ изучается личное дело офицера запаса. В ходе персональной беседы доводится вся информация о порядке прохождения службы в ИУ. С учетом того, что военнослужащий был уволен по сокращению штатов, не дослужив до пенсионного возраста, многие изъявляют желание продолжить службу в уголовно - исполнительной системе. При этом выслуга лет на военной службе зачитывается в выслугу лет при увольнении из УИС. В настоящее время, в учреждении на должностях старшего и среднего начальствующего состава успешно проходят службу 12 человек из числа бывших офицеров запаса, 2 из которых на должностях заместителя начальника учреждения. Данный источник комплектования позволяет получить грамотного сотрудника, имеющего высшее образование, который после первоначального обучения в короткие сроки

адаптируется к службе в учреждении.

В результате опроса сотрудников кадрового аппарата выявлено что, наибольшее распространение получили следующие источники внешнего набора в исправительное учреждение (рис. 1).

2. *Внутренние источники.* В течение последних 5 лет в ИУ сложилась устойчивая практика комплектования вакантных должностей из внутренних источников. Основными из них являются, перемещение сотрудников из числа младшего начальствующего состава на должности среднего и старшего начальствующего состава. Предпочтение отдается наиболее опытным, добросовестным и профессионально подготовленным сотрудникам. Решение о продвижении сотрудника по службе принимается на аттестационной комиссии учреждения, которая утверждается начальником колонии. Для дальнейшего рассмотрения документы направляются в УФСИН России по саратовской области, сотрудник проходит собеседование с заместителем начальника УФСИН по кадрам и воспитательной работе, заместителя начальника УФСИН, курирующего предполагаемое направление службы (производство, служба безопасности, служба охраны). При положительном решении кадровый аппарат учреждения готовит документы по перемещению сотрудника по службе, сотрудник проходит военно-врачебную комиссию, психодиагностическое обследование. Назначение на

должности оформляется приказом начальника УФСИН по истечении испытательного срока (от 3-6 месяцев) направляются документы в Министерство юстиции России на присвоение первого офицерского звания.

На основе этого, можно сделать вывод, что каждый из видов источников комплектования имеет свои преимущества и недостатки. Поэтому в деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы они должны применяться в комплексе, в зависимости от конкретных условий.

Отбор кадров на *должности старшего, среднего и младшего начсостава* на службу в ИУ осуществляется в несколько этапов:

1. Оформление анкетных и биографических данных - претенденты, оформляют в установленном порядке, автобиографию и заполняют анкету. Каждому кандидату при рассмотрении вопроса о приеме его на службу в учреждение необходимо предоставить перечень документов.

2. Предварительное изучение кандидатов для поступления на службу - в процессе предварительного изучения личности кандидата выясняются состояние его здоровья, соответствие имеющегося у него образования и специальной подготовки требованиям, предъявляемым к должности, на которую он принимается, деловые, личные и нравственные качества.

3. Профессиональный психологический отбор - на основе беседы и визуальной диагностики формируются первые представления

о личности кандидата, его культурном и интеллектуальном уровне развития, адекватности понимания особенностей предстоящей деятельности. При необходимости проводится профессиональная ориентация кандидата. Объективно излагаются трудности предстоящей службы, а также перспективы и преимущества в сравнении с другими видами труда. Кандидату назначается дата и время психодиагностического обследования личности с целью более углублённого изучения его ценностных ориентаций, нравственных качеств, социальных установок, уровня интеллектуального развития, уровня эмоциональной устойчивости, коммуникативных качеств.

4. Прохождение военно – врачебной комиссии - годность к службе по состоянию здоровья кандидатов определяется военно-врачебными комиссиями. Кандидаты, признанные годными к службе в учреждение по состоянию здоровья, допускаются к последующим мероприятиям отбора кадров.

5. Физическая подготовка - проводится в обязательном порядке в соответствии с нормативами для определения физической подготовленности;

6. Проверка кандидатов на наличие судимости, принимаемых на службу в уголовно-исполнительную систему.

7. Заключение о приеме на службу - на заключительном этапе отбора, по окончании изучения и проверки кандидата, при отсутствии сведений, препятствующих приему

кандидата на службу в учреждение, и положительных результатах прохождения медицинского и психофизиологического обследования, сдачи нормативов по физической подготовке, кадровым подразделением оформляется заключение о приеме на службу в учреждение и составляется контракт о службе в органах внутренних дел [2, 445].

8. Заключение контракта о службе в органах внутренних дел - по контракту гражданин обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать Присягу, внутренний распорядок.

9. Присвоение специальных званий.

2) Особенности отбора на гражданскую должность.

Деятельность гражданского персонала ИУ связана с осужденными, правовой статус которых ограничен, именно поэтому законодательство требует от персонала неукоснительного соблюдения законов РФ, прежде всего, в отношении порядка и условий исполнения наказаний. Персоналу учреждения должны быть присущи высокие нравственные и эмоционально – волевые качества, поскольку каждый работник учреждения обязан осуществлять воспитательное воздействие на осужденных в процессе личного общения с ними. Поэтому персонал учреждения должен принципиально и требовательно относиться к себе и другим, быть инициативным, трудолюбивым, дисциплинированным, проявлять решительность и настойчивость в достижении поставленных целей. В

связи с этим, в отличие от других гражданских организаций, к персоналу учреждения предъявляются повышенные требования как при приеме на работу, так и в процессе осуществления трудовой деятельности.

Наряду с трудовым кодексом Российской Федерации прием граждан на работу в учреждение регламентирован приказом Минюста России от 08.09.2006г. № (ДСП) «О порядке отбора граждан на службу (работу) в уголовно-исполнительную систему».

Особенностями отбора граждан на работу в ИУ является:

- проведение неполной специальной проверки кандидата, в некоторых случаях, в зависимости от специфики предполагаемой работы,
- прохождение дактилоскопической регистрации,
- оформление допуска для работы с документами, составляющих государственную тайну,
- обязательное прохождение медицинской комиссии,
- изучение психологом учреждения с оформлением справки.

Целью неполной специальной проверки является выявление наличия судимостей у кандидата, либо привлечения его к административной ответственности. Наличие данных сведений является ограничивающим фактором при приеме на работу в учреждение. Ограничивающим фактором также является факт отбывания наказания

в учреждении близким родственникам кандидата на работу. Запросы для проверки, оформленные в виде требований, направляются в Главный информационно – аналитический центр МВД России и информационные центры МВД России, по месту рождения проверяемого и всем местам жительства, в том числе прежним. Все полученные в результате проверки данные тщательно рассматриваются, сверяются с анкетой, автобиографией. При наличии расхождений, данные уточняются.

При изучении вопроса комплектования должностей гражданского персонала установлено, что одним из источников комплектования является внутренний источник, а именно прием на работу лиц, уволенных из уголовно – исполнительной системы. Предельный возраст пребывания сотрудников на службе составляет 45 лет, однако с учетом льготного исчисления выслуги лет «1:1,5» многие увольняются и раньше. С учетом того, что увольняемые сотрудники имеют богатый опыт работы в учреждении, с учетом возраста и состояния здоровья способны продолжить трудовую деятельность, руководство учреждения наиболее достойным кандидатам предлагает вакантные должности гражданского персонала. Данный источник комплектования преследует 2 положительные цели:

- вакантная должность комплектуется специалистом, знающим специфику работы учреждения, особенности

отношений и правила поведения с осужденными, имеющим определенный опыт и способность проводить наставническую работу с молодыми сотрудниками;

- уволенный сотрудник остается работать в родном коллективе, ему не приходится адаптироваться к работе в какой-либо гражданской организации.

Таким образом, процедура отбора кандидатов в исправительное учреждение существенно отличается от традиционных способов найма персонала, трудоустраивающихся в

иные организации. Специфика деятельности ИУ определяет конкретные должности из категории гражданского или аттестованного персонала, соответственно, и сами процедуры их отбора различны. Немаловажное значение имеют способы покрытия потребности в персонале, исходя из принятого нормативно-методического обеспечения процедуры отбора и источников внешнего (в большинстве своем посредством военкомата) и внутреннего найма (перемещения, ротация).

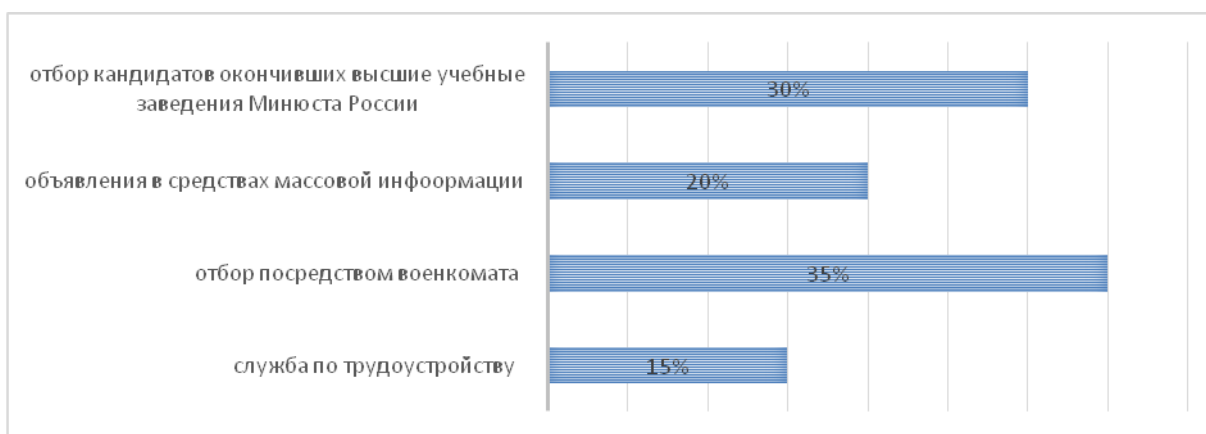


Рисунок 1. Источники внешнего набора кандидатов в исправительное учреждение

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 07 февраля 2014) «Об утверждении положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.

2. Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2012. № 4. Ст. 445.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 695 с.

4. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом в современной организации / Паймук А.Д., Иксанова Л.И. // Социальные науки. 2014. Т. 1. № 3-1 (3). С. 31-37.

5. Методология развития персонал-маркетинга на промышленных предприятиях/Махметова А.Е.// Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 3. С. 111-115.

REFERENCES

1. Decree of the RF of December 23, 1992 No. 4202-1 (ed. on February 7, 2014) "on approval of the regulations on service in the organs of Internal Affairs of the Russian Federation and the text of the oath of the members of the internal affairs of the Russian Federation"//vedomosti snd and VS Russia. 1993. No. 2. Church. 70.
2. The Constitution of the Russian Federation // Meeting of the legislation of the Russian Federation. 2012. № 4. Art. 445.
3. Kibanov AY Human Resource Management Organization / Ed. AND I. Kibanov. - M.: INFRA-M, 2011. - 695 p.
4. Normative-methodical maintenance of personnel management system in modern organizations/Pajmuk A.D., Iksanova L.I.//Social Sciences. 2014. t. 1. No. 3-1 (3). S. 31-37.
5. Staff development marketing methodology in industrial plants/Makhmetova A.E.//Herald of the Saratov State socio-economic University. 2009. № 3. S. 111-115.