

УДК 343.221

Особенности стимулирования труда сотрудников уголовно-исполнительной системы

© **Башлеева Марина Станиславовна**
магистрант 2-го курса,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: garmarina89@mail.ru

В статье рассмотрены особенности стимулирования труда сотрудников уголовно-исполнительной системы, также установленные законодательством принципы эффективной системы стимулирования сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: стимулирование; материальное стимулирование; мотивация; уголовно-исполнительная система; вознаграждение; премия.

На сегодняшний день при реформировании уголовно-исполнительной системы (далее по тексту — УИС) в целях повышения эффективности службы и осуществления ее деятельности в соответствии с международными стандартами в сфере обращения с осужденными, имеет существенное значение вклад не только каждого отдельного органа УИС, но и каждого сотрудника в улучшение своего труда.

Совершенствование управления персоналом играет немаловажную роль для повышения эффективности функционирования УИС за счет потенциала каждого сотрудника, его ответственности и компетентности.

Таким образом, эффективное стимулирование труда сотрудников УИС является основным двигателем процесса эффективного управления данной системы.

Рост преступности, нехватка квалифицированных кадров, низкая заработная плата приводят к оттоку и к некомплекту кадров.

Любого человека необходимо стимулировать и мотивировать к труду. Мотивация является внутренним и внешним побуждением к действию для достижения поставленных целей и задач. При этом саму мотивацию можно классифицировать на отдельные виды.

Так, первую группу составляют внешняя и внутренняя мотивации. Внешняя мотивация – это побуждение или принуждение к действию внешними обстоятельствами и стимулами, а внутренняя мотивация – это та мотивация, которая не зависит от внешнего окружения.

Ко второй группе относятся положительная и отрицательная мотивация. Так в основе положительной мотивации лежат положительные стимулы, а в отрицательной, соответственно, отрицательные стимулы.

К третьей группе относятся устойчивая и неустойчивая мотивация. Устойчивая мотивация является мотивацией, основанной на нуждах чело-

века, не требующих дополнительных подкреплений. Неустойчивая же нуждается в дополнительных подкреплениях.

Мотивы человека во многом зависят от внешних и внутренних факторов, такие как материальное состояние, уровень образования, статус в обществе, общественное мнение и т.д. Они движут человеком и мотивируют к труду в процессе становления личности.

В процессе трудовой деятельности сотрудников УИС можно выделить следующие виды стимулирования: это материальные, моральные, социальные и правовые.

Под материальным стимулированием понимается денежное довольствие, то есть денежные выплаты и поощрения, различного рода премии, включая, так называемые, разовые по итогам служебной деятельности.

Следует отметить, что разовые премии применяются очень редко, чаще всего это применяется премия в конце календарного года, именуемая как «13 зарплата» и знаменующая результат проделанной работы за год. Источником выплаты такой премии является целевой бюджет, выделяемый Правительством Российской Федерации.

К основным видам морального стимулирования относятся присвоение специальных званий, как очередных, так и досрочных, в зависимости от занимаемой должности; награждение ведомственными наградами, а в особых случаях — поощрения высшей формы за заслуги, такие, как государственные награды. К другим видам морального стимулирования относятся: объявление благодарности, занесение в книгу почета или на доску почета учреждения, награждение ценным подарком и т.п.

А. В. Малько подразумевает под правовым стимулированием процесс воздействия правовых стимулов на интересы субъектов. Правовой стимул есть правовое побуждение к законопослушному деянию, создающее для удовлетворения собственных интересов субъекта режим благоприятствования [2, с. 16].

В модели В. И. Герчикова следующие типы мотивации сотрудников [1, с. 58]:

1) инструментальный, понимается как стимулирование денежным довольствием, т. е. заработной платой.

2) профессиональный, понимается как стимулирование не касающегося денежного довольствия, а как таковой самой работы. Важен результат работы, сам процесс.

3) патриотический, к нему относятся объявление благодарности, награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной системы, занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета учреждения и т. д.

4) хозяйский, это такой тип, при котором сотрудник ответственно выполняет свои должностные обязанности, просчитывая все до мелочей, добровольно принимает на себя ответственность.

5) люмпенизированный или избегательный, данный тип не хочет работать в принципе, ему не важно, что делать и как делать. При низкой квалификации не стремится повысить ее. Низкая ответственность, желание переложить свои обязанности на другого человека.

Стоит отметить, что каждый из приведенных типов стимулирования подходит к каждому сотруднику по-разному, в зависимости от его характера, моральных качеств и ценностей.

Служба в органах УИС является достаточно специфическим видом трудовой деятельности для большинства граждан.

Убеждение, как один из методов управления, понимается как мера воздействия на сознание и поведение сотрудника, оно направлено на выработку внутренней потребности выполнять добросовестно возложенные на него обязанности, соблюдать дисциплину.

Принуждение основано на страхе человека в ухудшении удовлетворения его потребностей. Стимулирование тут основано на улучшении существующих потребностей.

В европейских странах за счет высокой оплаты труда, и, как следствие, удовлетворения материальных потребностей, создана система независимости работников от экономических процессов. Поэтому в настоящее время в основе мотивации европейских работников лежит не материальное удовлетворение, а психологическое и социальное. Помимо этого, большое внимание уделено разработке более скрытых резервов мотивации — эмоциональных. Разрабатывается концепция эмоционального интеллекта и лидерства [2, с. 113].

В России, к сожалению, вопрос высокой оплаты труда остается еще не урегулированным. В основе мотивации наиболее эффективными признаются ее принудительные формы, такие, как различные виды наказаний (выговор, лишение премиальных и т. п.).

Поэтому проблема стимулирования труда сотрудников УИС остается все еще весьма актуальной, тем более, что государством проводится курс на снижение предоставляемых отдельным категориям работников с учетом значимости их труда определенных льгот, влияющих не только на уровень их жизни, но и на стимулирование их трудовой деятельности, включая и сотрудников УИС.

Замена отмененных льгот повышением размера должностных окладов, влияющих на общий размер заработной платы, не позволяет покрыть ранее предоставляемые льготы ввиду наличия постоянной инфляции в нашей стране. Названные обстоятельства приводят к снижению престижа службы в органах уголовно-исполнительной системы и ее защищенности со стороны государства.

Для устранения указанных недостатков в системе стимулирования трудовой деятельности сотрудников УИС требуется совершенствование, в том числе, правовых основ стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Литература

1. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. 2005. Ч. 1, № 2. С. 58.
2. Ильин В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт. 2015. С. 113.
3. Малько А. В. Правовое стимулирование: проблемы и теории практики // Правоведение. 1994. № 3. С. 16.

FEATURES OF LABOR INCENTIVES FOR EMPLOYEES OF THE PENITENTIARY SYSTEM

Bashleeva Marina Stanislavovna

Cand. For a Master's Degree,

Buryat State University

Russia, 670000, Ulan-Ude, St. Sukhe-Batora, 6

E-mail: garmarina89@mail.ru

The article consists of the features of incentives for employees of the penitentiary system, as well as the principles established by the legislation for an effective incentive system for penitentiary staff.

Keywords: stimulation; material incentives; motivation; the penitentiary system; remuneration; premium.