

УДК 351.86:351.082

## **Кадровая политика в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: современное состояние и векторы развития**

**Даровских Дарья Сергеевна,**

старший инспектор отделения кадров, воспитательной и социальной работы с личным составом, ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров

E-mail: shandarovad@bk.ru

**Аннотация.** В статье проводится комплексный анализ современной кадровой политики в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации. Исследуются ключевые проблемы, стоящие перед кадровым потенциалом системы, включая вопросы профессионального отбора, подготовки, служебного роста и социальной защищенности сотрудников.

На основе данных ФСИН России, Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года и научных публикаций выявляются системные проблемы, такие как дефицит кадров, профессиональное выгорание и высокий уровень стресса. Определяются основные векторы развития кадровой политики, направленные на формирование высокомотивированного и профессионального кадрового состава, способного эффективно реализовывать цели пенитенциарной политики государства.

**Ключевые слова:** уголовно-исполнительная система, ФСИН России, кадровая политика, персонал, сотрудник, профессиональная подготовка, социальные гарантии, Концепция развития УИС РФ на период до 2030 года.

Эффективность функционирования уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС), одной из наиболее закрытых и социально ответственных государственных структур, в решающей степени определяется качеством ее кадровым потенциалом. Сотрудники УИС ежедневно работают в условиях повышенной психоэмоциональной нагрузки, риска для жизни и здоровья, что предъявляет исключительные требования к их профессиональной подготовке, личностным качествам и морально-психологической устойчивости. В связи с этим кадровая политика в УИС является не просто элементом управления персоналом, а стратегическим ресурсом обеспечения национальной безопасности, правопорядка и достижения целей уголовного наказания и уголовно-исполнительного законодательства, определенных в статье 43 Уголовного кодекса РФ (УК РФ) и статьи 1 Уголовно-исполнительного кодекса РФ (УИК РФ).

По данным ФСИН России, на начало 2025 года численность персонала УИС составляет свыше 210 тысяч человек. Несмотря на масштабный характер системы, она сталкивается с рядом хронических кадровых проблем, к которым относятся, во-первых, дефицит кадров и «отсутствие скамейки запасных». Наиболее острой проблемой остается некомплект личного состава, особенно в регионах, в которых исправительные учреждения находятся в отдаленных районах. Высокая текучесть кадров связана с тяжелыми условиями службы, высоким уровнем стресса, не всегда адекватным уровнем оплаты труда по сравнению с ответственностью и нагрузкой.

Во-вторых, профессиональная деформация и наличие постоянного психологического стресса. Постоянное пребывание в напряженной, часто конфликтной среде приводит к эмоциональному истощению, синдрому профессионального выгорания и росту числа психосоматических заболеваний среди сотрудников. Это напрямую сказывается на качестве исполнения служебных обязанностей и может приводить к совершению правонарушений.

В-третьих, социальный статус и низкий имидж среди общества. Профессия сотрудника УИС не обладает высоким социальным престижем, что затрудняет приток в систему мотивированной и высокообразованной молодежи.

Основным стратегическим документом, определяющим вектор кадровой политики, является Концепция развития УИС на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.04.2021 № 1138-р (далее – Концепция). Одной из ее ключевых целей прямо заявлено «совершенствование служебной деятельности, предусматривающее условия несения службы (выполнение работы) и социальную защищенность сотрудников уголовно-исполнительной системы». Для достижения этой цели концепция предусматривает:

- формирование стабильного высокопрофессионального кадрового состава уголовно-исполнительной системы;
- стимулирование сотрудников уголовно-исполнительной системы, предусматривающее создание многофакторной системы мотивации;
- разработку и осуществление комплекса мер, направленных на повышение привлекательности службы (работы) в уголовно-исполнительной системе, конкурентоспособности Федеральной службы исполнения наказаний как работодателя на рынке труда.

Также, согласно Директиве Федеральной службы исполнения наказаний от 30.10.2025 № вн-01-85638 «О приоритетных направлениях деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в 2026 году» в 2025 году Федеральной службой исполнения наказаний продолжена последовательная работа по развитию УИС Российской Федерации, совершенствованию нормативного обеспечения деятельности, укреплению законности и правопорядка в учреждениях УИС, обеспечению безопасности деятельности сотрудников и работников УИС, повышению уровня их социальной защищенности и др. В пределах компетенции осуществляется реализация государственных программ Российской Федерации «Юстиция», «Социальная поддержка граждан», «Развитие здравоохранения».

Подготовка кадров для УИС осуществляется в ведомственных образовательных организациях (например, Академия ФСИН России, Воронежский институт ФСИН России и их филиалы). В последние годы акцент делается на внедрении практико-ориентированных методик обучения, использовании тренажеров и симуляторов, усилении психологической и правовой подготовки. Важной тенденцией является интеграция образовательных программ с реальными потребностями учреждений.

В настоящее время предусмотрено стимулирование служебной деятельности и социальная поддержка сотрудников УИС. Так, для удержания кадров и повышения мотивации используются меры материального и нематериального стимулирования:

- денежное довольствие (включает оклады, надбавки за особые условия службы, выслугу лет, работу с секретными сведениями);
- жилищное обеспечение (реализуются программы обеспечения служебным жильем сотрудников УИС. Однако проблема обеспечения жильем остается одной из самых острых);
- медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение (сотрудники имеют доступ к ведомственной медицинской сети и льготным путевкам);
- ведомственные награды и система карьерного роста (развитая система поощрений и возможность продвижения по службе являются важными мотиваторами).

Кадровая политика в уголовно-исполнительной системе России находится в стадии активной трансформации, ориентированной на преодоление системных вызовов. Стратегические ориентиры, заложенные в Концепции, направлены на создание современного, профессионального и мотивированного состава сотрудников УИС.

Однако для достижения поставленных целей необходима комплексная и последовательная работа по следующим направлениям:

- повышение привлекательности службы за счет существенного улучшения социально-бытовых условий, жилищного обеспечения и уровня денежного содержания;
- внедрение современных HR-технологий, включая глубокий психологический отбор, систему менторства (наставничества) для молодых сотрудников и управление по компетенциям;
- усиление практической составляющей в обучении и непрерывное повышение квалификации с акцентом на правозащитные аспекты работы и навыки бесконфликтного общения;
- развитие корпоративной культуры, основанной на профессиональной чести, достоинстве и уважении к закону.

Успешная реализация кадровой политики является залогом не только повышения эффективности работы УИС, но и гуманизации пенитенциарной системы в целом, что соответствует конституционным принципам Российской Федерации.

### **Список литературы**

1. Каплунов, А. И., Бригов, А. М. Современные проблемы кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы России // Вестник ВИ МВД России. – 2022. – № 3. – С. 45–52.
2. Филимонов, О. В. Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников УИС: проблемы и перспективы // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 4. – С. 25–31.