

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

Абакшина Наталья Анатольевна

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ ОСУЖДЕННЫХ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда)

Диссертация

на соискание учёной степени кандидата экономических наук
Том 1

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Загорная Татьяна Олеговна

Экземпляр диссертации идентичен по содержанию с другими экземплярами, которые были представлены в диссертационный совет

И. о. учёного секретаря диссертационного совета Д 01.003.01

Л.Л. Бунтовская

ПОДПИСЬ
ЗАВЕРЯЮ



УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ
М.Н. МИХАЛЬЧЕНКО

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.....	14
1.1 Сущность и особенности процесса трудовой адаптации осужденных в эволюционном аспекте.....	14
1.2 Систематизация факторов и составляющих трудовой адаптации с учетом условий изоляции от общества.....	38
1.3 Концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания.....	53
Выводы по разделу 1.....	70
РАЗДЕЛ 2. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ	72
2.1 Анализ особенностей функционирования учреждений уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики.....	72
2.2 Оценка эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом трудовой адаптации осужденных в производственном процессе.....	87
2.3 Оценка эффективности организации труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания	113
Выводы по разделу 2.....	122
РАЗДЕЛ 3. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ ОСУЖДЕННЫХ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	123
3.1 Организационный механизм повышения эффективности работы центров трудовой адаптации осужденных с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных	123

3.2 Комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных.....	158
3.3 Механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы	176
Выводы по разделу 3.....	205
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	207
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	211
ТОМ 2 Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социально-экономическая ситуация в Донецкой Народной Республике в условиях экономического кризиса и военного противостояния, вызванного сложившейся политической ситуацией, оказывает негативное влияние на функционирование государственных органов исполнительной власти.

Отмечается низкая эффективность работы учреждений, исполняющих наказания, Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (далее – ГСИН МЮ ДНР), в частности из всего среднесписочного состава задействованы в трудовой деятельности около 15 % осужденных, а вероятность постпенитенциарных преступлений увеличивается вследствие нерешенных проблем трудовой занятости осужденных после освобождения из мест лишения свободы, что свидетельствует об отсутствии механизма их трудовой адаптации, в результате чего возрастает уровень криминальной насыщенности общества.

Сократились государственные инвестиции в обновления производственного потенциала учреждений, исполняющих наказания, вследствие чего растет уровень износа производственных активов, снижается конкурентоспособность выпускаемой продукции, сокращается количество хозяйствующих субъектов, работающих с предприятиями уголовно-исполнительной системы и использующих труд осужденных. В Центрах трудовой адаптации осужденных учреждений Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (далее – ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) отмечается отсутствие производственной базы, необходимого для работы материала, оборудования, техники, что оказывает негативное влияние на вопросы привлечения осужденных к труду.

Все это приводит к снижению уровня занятости осужденных на оплачиваемых работах, упразднению роли труда в вопросах исправления и подготовки осужденных к ресоциализации и адаптации в социуме. В результате

чего, для достижения целей исправления осужденных и адаптации их к жизни в обществе необходимо актуализировать проблему управления трудовой адаптацией и организацией труда осужденных в местах лишения свободы на принципиально новой методологической основе.

Степень разработанности темы исследования. Привлечение осужденных к труду является объектом исследования ученых и практиков на протяжении нескольких десятков лет и носит междисциплинарный характер, представляющий научный интерес в экономическом, юридическом, социологическом и психологическом аспекте. Среди научных деятелей, изучающих вопросы трудовой адаптации осужденных учреждений, исполняющих наказания, следует отметить А. Н. Беляева, В. Я. Богданова, Т. Н. Вершинину, М. А. Ефимова, А. И. Зубкова, И. Г. Константинова, Л. Г. Крахмальника, А.С. Макаренко, А. Е. Наташева, Ж. Б. Оспанову, С. С. Панкина, С. В. Познышева, И. М. Рагимова, А. Л. Ременсона, В. И. Селиверстова, Н. А. Стручкова, Ю. М. Ткачевского, Б. С. Утевского, В. А. Уткина, В. Чекмекова, С. Х. Шамсунова, О. В. Шутину, Е. Г. Ширвиндта, И. В. Шмарова, а также других ученых, изучающих непосредственно экономический аспект трудовой деятельности осужденных, таких как Е. В. Емельянову, И. А. Кондаурову, Т. Ф. Минязеву, В. Г. Саенко, Г. М. Семененко, Г. А. Эбтекар, В. О. Эльхони. Вопросам взаимоотношений посвящены работы многих известных ученых, среди которых следует отметить Б. Г. Ананьева, Н. А. Балтачеву, А. А. Бодалева, Б. С. Братусь, Л. Л. Бунтовскую, Т. О. Загорную, В. Н. Куницыну, Н. Д. Лукьянченко, Е. Я. Мелибруда, М. Н. Ночевник, С. И. Ожегова, И. В. Петенко, В. С. Сафонова, Т. П. Скрипкину, А. М. Стадник, Э. Эриксона.

Вопросы социально-экономического развития уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики (далее – УИС ДНР) с позиции организации труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, в аспекте трудовой адаптации не получили надлежащего освещения в научной и экономической литературе.

На основе анализа показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики следует выделить проблему организации труда осужденных, а также неэффективность использования рабочей силы, что требует комплексного решения данных проблем. Следовательно, возникает потребность в дополнительных исследованиях и разработках, направленных на выявление особенностей трудовой адаптации осужденных и совершенствование организации труда в учреждениях, исполняющих наказания. Высокая практическая значимость данных вопросов с учетом их недостаточного освещения в научной и экономической литературе в Донецкой Народной Республике определили выбор темы диссертационного исследования, цель, задачи, объект и предмет исследования.

Цель и задачи исследования. Цель исследования заключается в развитии теоретико-методических основ и разработке научно-практических рекомендаций по управлению трудовой адаптацией осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих основных **задач:**

изучить сущность и особенности процесса трудовой адаптации осужденных в эволюционном аспекте развития уголовно-исполнительной системы;

разработать классификацию факторов трудовой адаптации на основе иерархического подхода с учетом специфики условий изоляции от общества;

предложить концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания;

проанализировать особенности функционирования учреждений уголовно-исполнительной системы;

оценить эффективность работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом трудовой адаптации осужденных в производственном процессе;

оценить результативность организации труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания;

предложить организационный механизм повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных;

разработать комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных;

разработать механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы на основе методического подхода к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных.

Объектом исследования являются процессы регулирования трудовой деятельности осужденных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Предметом исследования являются теоретические и практические аспекты трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда), в частности п. 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы; п. 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Научная новизна полученных результатов исследования заключается в углублении теоретико-методических основ и разработке практических рекомендаций по управлению трудовой адаптацией осужденных уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики.

К числу основных результатов, определяющих научную новизну исследования, относятся следующие:

усовершенствованы:

концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, базирующийся на ключевых аспектах уголовно-исполнительной системы, мотивах и стимулах труда осужденных, факторах и составляющих трудовой адаптации осужденных, принципах управления процессами трудовой адаптации осужденных, целях отбывания наказания, целях повышения эффективности трудоустройства осужденных, организации труда осужденных, что позволяет повысить эффективность трудовой адаптации осужденных и результативность работы учреждений уголовно-исполнительной системы;

научно-методический подход к изучению условий функционирования учреждений ГСИН МЮ ДНР, как базовых элементов УИС ДНР, позволяющий по итогам кластеризации показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности изучаемых объектов трансформировать существующую модель организации труда с учетом готовности объектов к изменениям практики управления процессами трудовой адаптации осужденных;

комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных, который предполагает алгоритмизацию процедур нормирования труда, анализ показателей производительности труда и позволяет спрогнозировать результаты соответствующих структурных преобразований в уголовно-исполнительной системе на уровне учреждений, исполняющих наказания;

получили дальнейшее развитие:

понятийно-категориальный аппарат исследования управления процессами трудовой адаптации осужденных учреждений уголовно-исполнительной системы, а именно: «трудовая адаптация осужденного», «мотивация трудовой деятельности осужденного», «мотив труда осужденного», а также дано

авторское определение понятия «пенитенциарная экономика труда» в результате исследования существующих определений трудовой адаптации и мотивации трудовой деятельности, позволяющий конкретизировать природу трудовой адаптации осужденных в условиях изоляции от общества;

диагностический подход к оценке эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом особенностей организации труда осужденных, который базируется на принципах объединения усилий участников трудового процесса и позволяет определить наиболее актуальную задачу развития ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в сфере адаптации осужденных к труду, заключающуюся в вовлечении потенциальных безработных в процессы создания социальных благ для общества в целом;

организационный механизм повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой деятельности, базирующийся на оценке факторов и закономерностей проявления доверия к военнослужащим в условиях работы и пребывания в учреждениях, исполняющих наказания, что дает возможность оптимизировать систему организации процесса управления трудовой адаптацией осужденных;

механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, на основе методического подхода к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных, как результат взаимодействия субъектов и объектов уголовно-исполнительной системы, позволяющий сформировать авторскую методику оценки перспективного экономического эффекта от внедрения мероприятий, направленных на адаптацию осужденных к трудовой деятельности.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическую значимость исследования представляет развитие системы категорий «трудовая адаптация осужденного», «мотивация трудовой деятельности осужденного», «мотив труда осужденного», развитие системы факторов трудовой адаптации осужденных, в результате чего предложен усовершенствованный концептуальный

подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания. Данные комплексные научные исследования представляют теоретический интерес для развития специализированной отрасли экономики труда – «пенитенциарная экономика труда».

Основные результаты внедрены в работу органов государственной исполнительной власти: ЦТАО Киселевского исправительного центра (далее, ИЦ) ГСИН МЮ ДНР (справка № 6–692 от 26.05.2021 г.) – научно-методический подход к изучению условий функционирования учреждений, исполняющих наказания; ЦТАО Торезской исправительной колонии (далее, ИК) ГСИН МЮ ДНР (справка № 1893 от 26.05.2021 г.) – диагностический подход к оценке эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом особенностей организации труда осужденных; ЦТАО Киселевского ИЦ ГСИН МЮ ДНР (справка № 6–693 от 26.05.2021 г.) – комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных, методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе коэффициента Скэнлона, организационный механизм повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания.

Научные достижения используются в учебном процессе МОУ «Средняя школа № 3 г. Снежное» при Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР в учебно-воспитательной работе с осужденными женщинами, отбывающими назначенное судом наказание (справка № 5/20 от 28.08.2020 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой диссертационной работы являются общенаучные и частные методы познания: анализ (для усовершенствования научно-методического подхода к изучению условий функционирования учреждений ГСИН МЮ ДНР по итогам кластеризации показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности изучаемых объектов), гносеологический анализ (при определении сущности и содержания понятий «уголовно-исполнительная система», «трудовая

адаптация осужденного», «мотивация трудовой деятельности осужденного», «мотив труда осужденного», «пенитенциарная экономика труда»), синтез (при разработке концептуального подхода к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, при разработке методики оценки перспективного экономического эффекта в виде системы количественных и качественных показателей трудовой адаптации осужденных), сравнение (для сравнения темпов роста, прироста показателей производительности труда, показателей системы мотивации трудовой деятельности осужденных, показателей гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой деятельности), наблюдение (при проведении наблюдений установления доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих в разработке мероприятий по гармонизации доверительных отношений в процессе регулирования трудовой деятельности осужденных), методы экономического, статистического и системного анализа (при разработке комплексного инструментария оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных, методического подхода к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе коэффициента Скэнлона), социологических опросов в уголовно-исполнительной системе (для разработки организационного механизма повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР), что позволило достичь поставленной в диссертационной работе цели и предложить механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных, отбывающих наказание в учреждениях УИС.

Положения, выносимые на защиту:

– понятийно-категориальный аппарат исследования управления процессами трудовой адаптации осужденных учреждений уголовно-исполнительной системы: «трудовая адаптация осужденного», «мотивация трудовой деятельности осужденного», «мотив труда осужденного», «пенитенциарная экономика труда»;

– концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания;

– научно-методический подход к изучению условий функционирования учреждений ГСИН МЮ ДНР как базовых элементов УИС ДНР;

– диагностический подход к оценке эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом особенностей организации труда осужденных;

– организационный механизм повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой деятельности;

– комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных путем алгоритмизации процедур нормирования труда;

– механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и предложений, изложенных в диссертационной работе, обусловлена тем, что они основаны на использовании данных внутренней отчетности производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, эмпирических результатах исследования доверительных отношений среди осужденных в учреждениях, исполняющих наказания.

Личный вклад соискателя. Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход к решению важной задачи научно обоснованного управления трудовой адаптацией осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Все результаты, изложенные в диссертационной работе, получены соискателем самостоятельно и нашли отражение в опубликованных автором работах. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом личных исследований соискателя.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования, выводы, предложения докладывались и получили одобрение на международных конференциях, круглых столах и дискуссионных площадках: II, III, IV Международной научно-практической конференции «Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации» (Донецк – Екатеринбург – 2017 г., 2018 г., 2019 г.); III Ежегодном международном круглом столе «Право в современном мире» (Донецк – 2018 г.); XXIX, XXX, XXXI, XXXII Международной научно-практической интернет-конференции: «Экономика и эффективная организация производства» (Брянск – 2018 г., 2019 г., 2020 г.); III, IV Международной научной конференции «Донецкие чтения 2018, 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (Донецк – 2018 г., 2019 г.); XVI Международной научно-практической конференции в работе круглого стола: «Цифровая модернизация государственного управления: организационно-экономические аспекты», в работе конференции: «Цифровая экономика: концептуальные основы правового регулирования бизнеса в России» (Москва – 2019 г.); III, IV Международной научной конференции студентов и молодых ученых «Оценка социально-экономического развития: опыт и перспективы» (Донецк – 2019 г., 2020 г.).

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 22 научных трудах общим объемом 8,1 п.л., из которых лично автору принадлежит 7,25 п.л., в том числе: 8 статей в рецензируемых научных изданиях общим объемом 4,8 п.л., из которых лично автору принадлежит 4,15 п.л.; 4 статьи в изданиях, входящих в наукометрическую базу РИНЦ, общим объемом 0,9 п.л., принадлежащих лично автору; 10 публикаций апробационного характера общим объемом 2,4 п.л., из которых лично автору принадлежит 2,2 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 186 наименований и приложений. Содержание диссертации изложено на 210 страницах, содержит 13 таблиц на 13 страницах и 29 рисунков на 29 страницах.

РАЗДЕЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1 Сущность и особенности процесса трудовой адаптации осужденных в эволюционном аспекте

Проникновение преступного мира во все сферы жизни в России после Гражданской войны стало серьезной социальной проблемой обострения криминогенной ситуации в стране, что представляло собой реальную угрозу интересам общества и государства, в связи с чем единственным выходом из сложившейся ситуации являлось изучение этапов экономического развития уголовно-исполнительной системы в аспекте феномена трудовой адаптации осужденных с целью переориентирования их сознания на общественно полезную деятельность. Изучение феномена трудовой адаптации осужденных также является насущной необходимостью в Донецкой Народной Республике, так как и сегодня требуется осознание причин таких явлений, поиск средств их преодоления. Особый интерес представляет изучение этапов экономического развития уголовно-исполнительной системы СССР в 20-е, 30-е гг. прошлого века, связанных со становлением исправительно-трудовой системы как элемента социально-экономической, производительной базы государства в историческом контексте. Политическая, экономическая и нравственная нестабильность в обществе первых лет советской власти отражалась в комплексе специфических особенностей тоталитарного режима государства. История исправительно-трудовой системы в целом и отдельных ее этапов, сложившихся в 1920 – 1930-е годы прошлого века, отражена в работах ученых и практиков во всех социально-экономических и организационно-политических аспектах адаптации осужденных к трудовой деятельности. Использование труда осужденных в качестве дополнительных «трудовых ресурсов» практиковалось с первых лет

существования Советского государства. Так, 24 января 1918 года вышло постановление Наркомата юстиции «О создании тюремных рабочих команд», которым регламентировались условия труда заключенных и его оплаты. В апреле 1918 года Главное управление мест заключения (ГУМЗ) было преобразовано в Карательный отдел НКЮ, который к сентябрю 1921 года переименован в Центральный карательный отдел НКЮ РСФСР, в структуру которого входило девять отделений: первое отделение отвечало за выработку воспитательно-трудовых и карательных мер, профессиональное обучение и кадровую работу, второе отделение занималось распределением осужденных по территориям и видам режимов содержания, третье отделение создавало производственную базу в местах лишения свободы, четвертое отвечало за организацию земледельческих колоний и сельскохозяйственное обучение осужденных, пятое отвечало за организацию врачебно-санитарного дела, шестое занималось продовольственно-вещевым и материально-боевым обеспечением, седьмое отвечало за строительство и эксплуатацию капитальных сооружений, восьмое занималось организацией конвойной службы и финансовым обеспечением, девятое осуществляло организацию надзора и попечения над лицами, отбывшими наказания, что представляет собой этап становления уголовно-исполнительной системы в аспекте хозрасчета и самоокупаемости системы (рис. 1.1) [127, с. 19–20; 71, с. 30–31]. Следует отметить, что на территории РСФСР фактически была введена всеобщая трудовая повинность, условия содержания работников «трудовых армий» были такими же тяжелыми, как и заключенных в трудовых лагерях. В начале 1922 года все лагеря и колонии подлежали постепенному переводу на основы хозрасчета и самоокупаемости, для координации производственно-хозяйственной деятельности которых создано Центральное хозяйственное управление производственными предприятиями при лагерях принудительных работ – «Принкуст», однако в условиях массовой безработицы населения страны переманивание заказов у предприятий, где трудились вольные граждане, не приветствовалось, поэтому осужденные нередко оставались без работы [127, с. 38–39].



Рис. 1.1 – Структура Центрального карательного отдела Наркомата юстиции Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (ЦКО НКЮ РСФСР) в 1921 году (составлено автором по [71, с. 30–31])

В соответствии со ст. 46 ИТК РСФСР от 1924 года места заключения разделялись на «... учреждения для применения мер социальной защиты исправительного характера: дома заключения, исправительно-трудовые дома, трудовые колонии – сельскохозяйственные, ремесленные и фабричные, изоляторы специального назначения, переходные исправительно-трудовые дома; учреждения для применения мер социальной защиты медико-педагогического характера: трудовые дома для несовершеннолетних правонарушителей, трудовые дома для правонарушителей из рабоче-крестьянской молодежи; учреждения для применения мер социальной защиты медицинского характера: колонии для психически неуравновешенных, туберкулезных и других больных заключенных, институты психиатрической экспертизы, больницы и т. д.» [76, с. 36], что представляет собой этап развития уголовно-исполнительной системы в аспекте профориентации осужденных и их адаптации к коллективному труду (рис. 1.2).

На данном этапе учреждались трудовые дома для несовершеннолетних в возрасте от 14 – 16 лет и 16 – 20 лет, школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ) особого типа, трудовые коммуны ОГПУ СССР.



Рис. 1.2 – Структура Главного управления местами заключения Народного Комиссариата внутренних дел Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (ГУМЗ НКВД РСФСР) по Исправительно-трудовому кодексу РСФСР от 1924 года (составлено автором по [76, с. 36])

Новая экономическая политика в сочетании с курсом на индустриализацию, принятым в декабре 1925 года, позволила укрепить промышленность и сельское хозяйство, решить проблему массовой безработицы. Помимо правоохранительных и карательных функций все большее значение придавалось развитию производственной сферы в местах лишения свободы. Именно силами ГУЛАГ СССР вышел к 1936 году на второе место в мире по объему производимой продукции группы «А» (производство средств производства).

Рост сети лагерных учреждений усложнял управление ими из одного центра, в связи с чем было решено создать несколько отраслевых управлений НКВД СССР, использующих труд заключенных: Главное управление исправительно-трудовых лагерей (ГУЛАГ), Главное тюремное управление (ГТУ), Главное управление шоссейных дорог (ГУШОСДОР), Главное управление

строительства Дальнего Севера (ГУСДС). На правах самостоятельных ведомств были выделены 04.01.1938 года – Главное управление лагерей железнодорожного строительства (ГУЛЖДС), 28.05.1940 года – Управление особого строительства (Особстрой), 13.09.1938 года – Главное управление гидротехнического строительства (Главгидрострой). Были организованы: Главное военно-строительное управление (ГВСУ), Главное управление аэродромного строительства (ГУАС), Главное управление лагерей промышленного строительства (ГУЛПС), Главное управление лагерей горно-металлургических предприятий (ГУЛГМП), Управление лагерей по строительству предприятий черной металлургии (УЛСПЧМ), Управление лагерей лесной промышленности (УЛЛП) и др. Также с уголовно-исполнительной системой взаимодействовали Управление по делам военнопленных и интернированных (УВПИ), Главное управление конвойных войск (ГУКВ) [127, с. 133], что в совокупности представляет собой этап преобразования уголовно-исполнительной системы в аспекте индустриализации и централизации плановой экономики (рис. 1.3).



Рис. 1.3 – Отраслевые управления Народного Комиссариата внутренних дел Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (Отраслевые управления НКВД РСФСР) (составлено автором по [127, с. 133])

Подводя итоги рассмотрению вопроса реформирования уголовно-исполнительной системы советской России в довоенный период, следует отметить существенные изменения целей и задач заключения, где в догулаговский период главным в исполнении наказания было перевоспитание, профессиональная подготовка, переподготовка в соответствии с востребованными профессиями.

Комплекс экономических предпосылок способствовал передаче лагерной системы в ОГПУ СССР, где пенитенциарная политика государства представляла собой концентрированное выражение экономики. Это означало, что не государство должно тратить деньги на содержание мест лишения свободы, а места лишения свободы обязаны приносить государству прибыль, где ГУЛАГ выступал в качестве генерального поставщика трудовых ресурсов и генерального подрядчика великих строек социализма. Новая пенитенциарная стратегия и исправительно-трудовая тактика подразумевали промышленную и сельскохозяйственную колонизацию окраин, где помимо карательных целей исправительно-трудовой системы все большее значение приобретала экономическая цель, достижимая путем расширения сети ИТЛ и трудовых поселений. ГУЛАГ объединил крупнейшие стройки страны и впоследствии осваивал ежегодно до 15 % всех вложений государственного бюджета на капитальное строительство. Разрастание «архипелага ГУЛАГ» преследовало экономические цели, именно они стали стержнем внутренней политики СССР довоенного периода [127, с. 164].

В учреждениях исправительной системы при работе с осужденными особое внимание уделялось вопросам выполнения задач производственной сферы помимо реализации правоохранительных и карательных функций. К концу НЭПа идеологически сформировался государственный заказ, направленный на то, чтобы исправительно-трудовые лагеря в большей мере стали заполняться не только дешевой рабочей силой, но и квалифицированными специалистами. Этапы экономического развития уголовно-исполнительной системы в эволюционно-историческом аспекте приведены в табл. А.1 прил. А.

По справедливому мнению Т. О. Загорной, следует отметить, что изучение исторического и эволюционного наследия этапов экономического развития уголовно-исполнительной системы в аспекте адаптации осужденных к труду создает на современном этапе становления уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики основу пересмотра традиционных моделей управления работой учреждений, исполняющих наказания [69, с. 68].

Рассмотрев в историческом, мотивационном и эволюционном аспекте становление и развитие исправительно-трудовой системы советской России, мы пришли к выводу, что формирование уголовно-исполнительной системы в современных условиях обусловлено множеством политических, социально-экономических, исторических факторов, приведших к реорганизации и возникновению новых элементов пенитенциарной системы, активно оказавших влияние на правоохранительную, экономическую и политическую систему государства в целом, в результате чего мы можем говорить о возникновении особого явления «пенитенциарная экономика».

Термин «пенитенциарная экономика» представляет собой такую систему отношений в рамках элементов пенитенциарной системы, которая подвержена влиянию внешних факторов, но, как и любая экономическая система, требует разработки эффективного механизма по обеспечению нормального функционирования всех ее элементов. В авторской интерпретации «пенитенциарная экономика труда» представляет собой специализированную отрасль экономических исследований, основной задачей которой является определение механизма повышения результативности трудовой деятельности осужденных в условиях изоляции от общества посредством повышения эффективности использования трудовых ресурсов учреждений, исполняющих наказания.

Центральное место в данном случае занимает система трудовых отношений и организации труда в уголовно-исполнительной системе.

В рамках современной стадии функционирования пенитенциарной системы и обеспечения эффективной модели организации труда осужденных в

учреждениях, исполняющих наказания, актуализируется проблема трудовой адаптации осужденных в контексте диагностики эффективности трудовых показателей. В частности, в условиях нестабильной политической ситуации рыночная экономика Донецкой Народной Республики подвержена разрыву хозяйственных отношений с ведущими странами мира в сочетании с технической отсталостью материальной составляющей и нестабильностью финансовой системы в целом, что ставит производственную деятельность уголовно-исполнительной системы в неблагоприятные условия, не позволяющие обеспечивать эффективность трудовой адаптации осужденных в местах лишения свободы, отвечающей требованиям безопасности и гигиены, вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В условиях изоляции от общества человек проявляет себя главным образом через свой труд, прежде всего в желании работать, в стремлении овладеть соответствующей профессией, тем самым повышая производительность труда в производственной деятельности. Уголовно-исполнительная система призвана обеспечить занятость осужденных в трудовой деятельности в условиях изоляции от общества. В целом, уголовно-исполнительная система представляет собой систему органов и учреждений, подчиняющуюся непосредственно Министерству юстиции Донецкой Народной Республики, включая: центральный аппарат управления уголовно-исполнительной системой – Государственную службу исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики, учреждения, исполняющие наказания, уголовно-исполнительные инспекции, следственный изолятор, военизированные формирования, учреждения здравоохранения и предприятия, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы. Объектами УИС ДНР выступает система органов и учреждений, подчиняющаяся непосредственно Министерству юстиции ДНР, включая: центральный аппарат управления УИС – ГСИН МЮ ДНР, учреждения, исполняющие наказания, уголовно-исполнительные инспекции, следственный изолятор, военизированные

формирования, учреждения здравоохранения и предприятия, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы, субъектами выступают сотрудники УИС ДНР и осужденные, отбывающие наказания. Социально-экономическая сущность уголовно-исполнительной системы представлена на рис. 1.4 [7, с. 35].

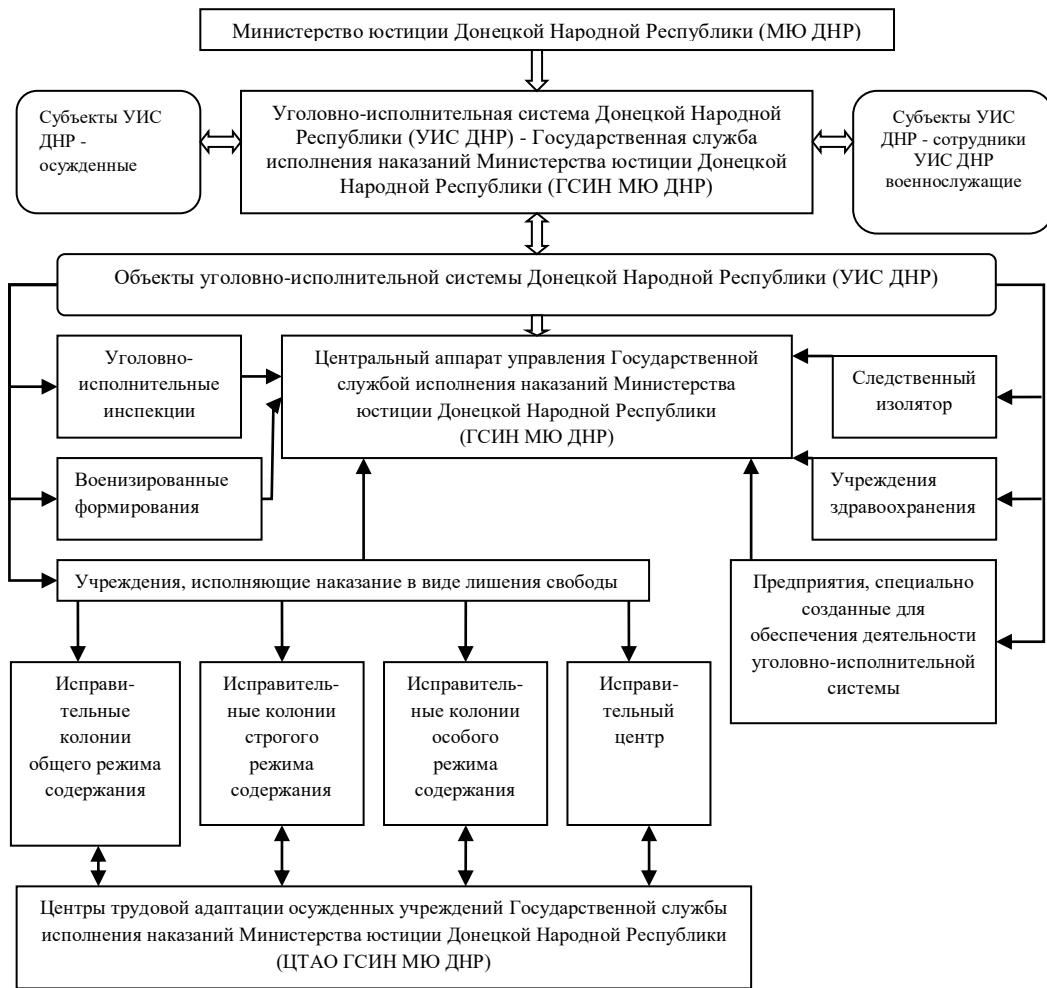


Рис. 1.4 – Уголовно-исполнительная система Донецкой Народной Республики (составлено автором по [7, с. 35])

Представим авторское определение уголовно-исполнительной системы с точки зрения экономики труда осужденных: данная система представляет собой соотношение критериев самовыражения личности осужденных через труд и средства обеспечения порядка и дисциплины в среде осужденных как меры

ограничения, обусловленной режимом содержания, степенью тяжести совершенного преступления.

Уголовно-исполнительная система Донецкой Народной Республики включает правовые, экономические, организационные, социальные аспекты деятельности, в результате чего методы и инструменты воздействия на формирование правосознания осужденных содержат социально-экономический аспект.

Следует отметить, что труд осужденных – категория социально-экономическая, психологическая и юридическая, в связи с чем изучение природы трудовой адаптации осужденных требует разностороннего подхода с точки зрения экономики, психологии и юриспруденции.

Труд осужденных в период отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики признается одним из основных средств их исправления. Каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией учреждений, исполняющих наказания.

Труд, выступая одним из самых эффективных методов воспитательного воздействия, исследуется учеными разных отраслей наук, среди которых экономика, менеджмент, теория управления, право, философия, социология, психология и другие.

Вопросы привлечения к труду осужденных к лишению свободы затрагивают важные аспекты научной деятельности ученых и практиков пенитенциарной системы. Среди научных деятелей, изучающих вопросы трудовой адаптации осужденных учреждений, исполняющих наказания, следует отметить А. Н. Беляева [37], В. Я. Богданова [40], Т. Н. Вершинину [48], Ф. М. Достоевского [59], М. А. Ефимова [65], А. И. Зубкова [71–72], И. Г. Константинова [90], Л. Г. Крахмальника [92], А. С. Макаренко [98], А. Е. Наташева [122], Ж. Б. Оспанову [115], С. В. Познышева [120–121], И. М. Рагимова [123], А. Л. Ременсона [128], В. И. Селиверстова [141], Н. А. Стручкова [154], Ю. М. Ткачевского [157], Б. С. Утевского [161; 162],

В. А. Уткина [163], В. Чекмекова [167], С. Х. Шамсунова [169; 170], О. В. Шутину [174], Е. Г. Ширвиндта [171; 172], И. В. Шмарова [173], а также других ученых, изучающих непосредственно экономический аспект трудовой деятельности осужденных, таких как Т. Ф. Минязеву [106], О. В. Стрилец [153], Е. В. Емельянову [64], Г. А. Эбтекар, В. О. Эльхони [175] и другие. Особый практический интерес в вопросах изучения адаптации осужденных к трудовой деятельности учреждений, исполняющих наказания, представляют работы В. Г. Саенко [103; 104; 132–137], И. А. Кондауровой [84; 85; 86; 87]. Вопросам взаимоотношений посвящены работы Н. А. Балтачевой [36; 176], Л. Л. Бунтовской [44; 45; 98], Т. О. Загорной [6; 7; 62; 67; 68; 69; 160], Н. Д. Лукьянченко [97; 98; 176], И. В. Петенко [117], А. М. Стадник [148; 149; 150] и другие.

Так, по справедливому мнению Ж. Б. Оспановой, формирование любой личности осуществляется через труд, в результате чего она развивается в трансформационной деятельности [115, с. 13].

Труд представляет собой процесс взаимодействия природы и общества в процессе реализации рабочей силы с позиции физических и духовных способностей человека [101, с. 52].

Труд представляет собой соединение материальных и духовных ценностей в социальной активности и творческой деятельности человека путем его самовыражения [41, с. 106–126].

С объективной стороны труд выступает средством достижения целей. Основные направления деятельности учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР предполагают целью исправление осужденного, предупреждение совершения им новых преступлений, исполнение наказания, выступая некими средствами ресоциализации и возвращения осужденного в общество как законопослушного гражданина своей страны. Исполнение наказания выступает способом борьбы с преступностью, ориентированным на защиту общества от криминального посягательства, путем социальной реабилитации преступников в трудовой деятельности.

Сотрудники учреждений, исполняющих наказания, привлекая осужденных к трудовой деятельности, тем самым способствуют приобретению ими новых профессий, повышению квалификации, что представляет собой неоценимый вклад в подготовку к жизни вне изоляции от общества. В свою очередь, трудовая деятельность осужденных способствует возмещению материального ущерба, причиненного преступлением, оказывает непосредственное позитивное влияние на морально-психологический климат в трудовом коллективе и оперативную обстановку в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в целом.

В процессе развития общественных отношений формируются производительные силы и производственные отношения на основе идей и взглядов на цели наказания в виде лишения свободы, место труда осужденных в общественном производстве. Общественно полезный труд представляет собой одно из самых приоритетных средств исправления осужденных, так как способствует развитию физических и профессиональных способностей, формирует, закрепляет и развивает основные моральные качества, волевые черты характера. Как отмечено известным ученым А. С. Макаренко: труд без идущего рядом воспитания – нейтральный процесс [98, с. 112].

Зачастую труд в местах лишения свободы порождает внутреннюю сопротивляемость осужденных, так как обусловлен характером производства и режимом содержания как средством обеспечения порядка и дисциплины с учетом тяжести совершенного преступления, неся в себе карательную функцию.

Среди некоторых ученых выделяется карательная цель труда осужденных [123, с. 12–14]. Карательный элемент содержится не в самом труде осужденных, а в условиях его реализации с учетом требований режима отбывания наказания [72, с. 72–73].

Ф. М. Достоевский акцентировал внимание в «Записках из мертвого дома» на восприятие труда самими осужденными как каторжной обязательной работы из-под палки, абсолютно безынтесной и скучной, однако разумной в смысловом и целевом назначении [59, с. 43].

В условиях изоляции от общества трудовая деятельность осужденных

представляет собой карательно-воспитательный процесс в виде ограничений, установленных уголовно-исполнительным законодательством Донецкой Народной Республики в рамках режимных требований, необходимых для поддержания дисциплины и порядка в учреждениях, исполняющих наказания.

Режимные требования, среди которых следует отметить требование соблюдать распорядок дня, принимать участие в общественной трудовой деятельности, профессиональной подготовке, переподготовке и учебе в целом, не допуская нарушений режима, дисциплинируют осужденного и вырабатывают в нем качества, необходимые для жизни в социуме.

С целью обеспечения безопасности как осужденных, так и лиц, работающих с ними из числа сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также с целью предупреждения совершения осужденными новых преступлений, предотвращения побегов из мест лишения свободы устанавливается перечень ограничений в процессе реализации трудовых функций.

По справедливому мнению Т. Ф. Минязевой, труд в местах лишения свободы значительно отличается от трудовой деятельности на свободе в виду осознания осужденным своего статуса, обусловленного режимом содержания учреждения, исполняющего наказания [106, с. 32].

Трудовая деятельность охватывает все аспекты большинства наказаний, в частности такие виды, как штраф, исправительные работы, обязательные работы, ограничение по военной службе, ограничение свободы, арест, содержание в дисциплинарной воинской части, лишение свободы, при этом «труд» представляет собой некое средство достижения целей наказания. Даже в условиях изоляции от общества принуждение к труду запрещено [115, с. 14].

Труд является частью всего комплекса мер исправительного воздействия на осужденных, от его организации зависит вознаграждение, воспринимаемое самими осужденными как социальная значимость труда, что оказывает значительное влияние на их социальную адаптацию и реабилитацию [169, с. 14].

В. Чекмеков определяет понятие «труд» как осознанную, целесообразную деятельность человека, требующую затрат умственной и физической энергии,

направленную на создание материальных и духовных благ, а также понятие «адаптация», предполагающее приспособление к чему-либо или к кому-либо [167, с. 124]. Труд является средством воздействия на процессы адаптации осужденных к условиям жизни как в учреждениях, исполняющих наказания, так и в дальнейшем трудоустройстве в обществе.

Процесс трудовой адаптации, по мнению С. В. Познышева, предполагает исправление осужденного в процессе трудовой деятельности путем правильной организации труда, постановки производственных задач, соответствующих его психофизиологическим характеристикам, профессиональной подготовки и формирования мотива [120, с. 198].

Как справедливо отметил Б. С. Утевский: методы исправительно-трудового воздействия основаны на адаптации осужденных к трудовой деятельности [162, с. 48].

В целом понятие «адаптация» представляет собой процесс приспособления организма человека к условиям существования.

Трудовая адаптация в свою очередь объединяет понятие «труд» и «адаптация», представляя собой социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Под трудовой адаптацией следует понимать процесс адаптации работника в трудовой деятельности.

Существуют различные подходы к понятию трудовой адаптации осужденных в среде уголовно-исполнительной системы. Единого определения понятия трудовой адаптации осужденных нет, представляя природу данного термина в совокупности аспектов трудовой адаптации осужденных: экономического, организационного, правового, воспитательного, социального, психологического и зачастую материального, и технико-технологического.

Так, например, Е. Емельянов выделяет воспитательную, организационную, экономическую и социальную составляющие в процессе трудовой адаптации [64, с. 3–4].

По мнению П. В. Рузанова, понятие трудовая адаптация включает три основные вида приспособления, находящиеся в едином непрерывном взаимодействии, в частности психофизиологическое, социальное и экономическое. Трудовая адаптация представляет собой процесс социализации человека в трудовой деятельности путем активного освоения работником новой трудовой обстановки с помощью психофизиологического, социального, экономического восприятия адаптантом внешней среды. Рузанов П. В. акцентировал внимание на том, что специфика трудовой адаптации в учреждениях, исполняющих наказания, обусловлена особенностями социализации условий трудовой деятельности осужденных [131, с. 8].

Среди российских экономистов следует выделить труд Т. Н. Вершиной [48], в котором отмечена взаимосвязь понятия трудовой адаптации работников предприятий и понятия социальной адаптации, где социальная адаптация выступает формой взаимодействия человека и социальной среды. В уголовно-исполнительной системе социальная адаптация выступает формой взаимодействия осужденных и администрации учреждения, исполняющего наказания, в административном, режимном, трудовом аспектах.

По мнению О. В. Шутиной, трудовая адаптация представляет собой процесс и результат перестройки работы организма человека, его поведения и деятельности в ходе удовлетворения адаптивной потребности работника к изменениям производственной среды [174, с. 73–74].

В целом трудовая адаптация осужденных представляет собой социальный процесс адаптации личности осужденного к трудовой деятельности, в котором личность и трудовая среда взаимодействуют в виде адаптирующихся друг к другу подсистем (авторский подход). Авторское определение процесса трудовой адаптации осужденного сводится к следующему: трудовая адаптация как процесс выражается в поведении работающего осужденного в соответствии с приспособлением к социально-трудовой среде уголовно-исполнительной системы, в результате чего вырабатываются профессиональные навыки, повышается уровень профессионального мастерства, воспитывается потребность

в труде, формируется нравственное и моральное воспитание.

Процессы трудовой адаптации соотносятся с индивидуальными особенностями личности осужденного посредством реализации своих возможностей и способностей к труду на этапе профессионального обучения, освоения профессии и непосредственно трудовой деятельности, что позволяет осужденным ресоциализироваться в обществе, иметь личный доход, компенсировать ущерб, причиненный обществу и пострадавшим от совершения преступления, оказать материальную помощь близким, повысить свою конкурентоспособность на рынке труда после отбывания назначенного судом наказания [73, с. 2011–2020].

В процессе адаптации к трудовой деятельности осужденных администрацией учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР необходимо учитывать их пол, возраст, трудоспособность, состояние здоровья и специальность. Производственная деятельность осужденных должна сочетаться с основной задачей учреждений, исполняющих наказания, – исправления осужденных. Принимая во внимание разрыв хозяйственных отношений, экономическую нестабильность региона в сочетании с технической отсталостью материальной базы и нестабильностью финансовой системы, разработка механизма управления процессами трудовой адаптации осужденных послужит результатом повышения эффективности функционирования уголовно-исполнительной системы в целом.

Комплекс мероприятий, направленных на ресоциализацию и трудовую адаптацию осужденных со стороны администрации учреждений, исполняющих наказания, в целом позволяет адаптировать их к полноценной жизни в обществе.

Таким образом, в процессе трудовой адаптации осужденных происходит их ресоциализация и адаптация к жизни в обществе в виде правопослушного поведения после отбывания назначенного судом наказания.

Процесс ресоциализации в условиях изоляции от общества включает процесс трудовой адаптации осужденных в сочетании с психолого-педагогическими методами организации труда, что обуславливает возможность

достижения в процессе их трудовой занятости различных целей отбывания наказания, среди которых: исправительная, экономическая, социальная, оздоровительная и другие.

Достижение данных целей в учреждениях ГСИН МЮ ДНР способствует достижению цели развития трудовой деятельности, предполагающей всестороннее развитие трудовых навыков осужденного, формирование необходимых условий социальной реабилитации, обеспечение компенсации исков и обязательств осужденного, снижение влияния криминального окружения в процессе производственной деятельности, трудовую адаптацию осужденного, а также ресурсное обеспечение учреждений, исполняющих наказания.

В процессе трудовой адаптации осужденных труд в условиях изоляции от общества служит средством достижения целей уголовного наказания, в частности цели исправления осужденных, наряду с экономическими и социальными целями ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Среда обитания осужденных, межличностные отношения в местах лишения свободы оказывают существенное влияние на их трудовую деятельность и в результате чего на достижение исправительной цели наказания. Главная цель трудовой деятельности предполагает не увеличение объема производства и получение прибыли, а повышение эффективности использования трудового потенциала осужденных в процессе трудовой деятельности, способствующее их исправлению, подготовке к ресоциализации. Данная цель предполагает привитие осужденным определенных навыков к труду, необходимость получения специальности или повышения квалификации, востребованной на рынке труда, формирования уважительного отношения к трудовой деятельности.

Конечные результаты исправления осужденных зависят от деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в части формирования у осужденных уважительного отношения к общественному труду, правилам и традициям трудового коллектива, что достигается в процессе исполнения и отбывания наказания, воспитательной работы, общественно полезного труда, обучения и профессиональной подготовки,

общественного воздействия со стороны администрации уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики.

Ситуация в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР представляет собой определенную сложность в вопросах соответствия профессионально-квалификационного уровня осужденных особенностям трудового процесса ввиду того, что значительная доля лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, не имеет соответствующей специальности и опыта трудовой деятельности. Данная тенденция дестабилизирует функционирование производственного сектора учреждений, исполняющих наказания. Значительные ограничения возможности осужденных получить востребованную рынком труда специальность либо соответствующую квалификацию связаны не только с отсутствием их стремления к труду, но и ограниченными сроками обучения, а также качеством материальной базы учебных центров профессиональной подготовки учреждений ГСИН МЮ ДНР, усложняя тем самым возможность трудоустройства после освобождения, обременяя при этом производственную деятельность и снижая ее экономическую эффективность. Также следует отметить ограниченные возможности руководства учреждений, исполняющих наказания, по росту производственных мощностей, в вопросах повышения квалификации и уровня использования трудовой силы осужденных ввиду функционирования ГСИН МЮ ДНР в условиях нестабильной политической ситуации, сложившейся в Донецкой Народной Республике.

Таким образом, в условиях экономического дисбаланса, вызванного нестабильной политической ситуацией, в Донецкой Народной Республике отмечается доля осужденных, не имеющих специальности и соответственно не адаптированных к трудовой деятельности, в результате чего реализация данной цели приобретает приоритетное значение.

В свою очередь экономические цели учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР представляют собой цели производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Экономическое обоснование управленческих решений, в зависимости от поставленной цели, предполагает оценку результатов деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в показателях

прибыльности, уровне рентабельности, минимизации издержек производства, увеличении объема реализации выпущенной продукции и результатах деятельности учреждения в целом. Как справедливо определяет экономический подход Г. Беккер, люди ориентированы в своем поведении на получение определенной выгоды с учетом издержек, включая этические, психические и другие составляющие, определяющие их поведение [38].

Экономические цели производственного сектора учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики основываются на показателях прибыльности в социально-экономическом аспекте экономики региона. Рост эффективности производственного сектора обеспечивается за счет повышения эффективности использования трудового потенциала осужденных в процессе трудовой деятельности. Привлечение осужденных к оплачиваемым работам и выполнение ими норм выработки, уровень их профессиональной подготовки и квалификации представляют собой необходимые условия роста объема производства и производительности труда в учреждениях, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР. Производительность труда, отражая время трудовой занятости осужденных и отношение к труду в целом, определяет экономические результаты труда ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Показатели вклада производственного сектора ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в народное хозяйство выражаются в выпуске продукции, пользующейся спросом, освоении современных технологичных производственных мощностей.

Практика управления учреждениями, исполняющими наказания, по целям обеспечивает значительный рост эффективности производственного сектора за счет повышения уровня ответственности в принятии управленческих решений, согласованности производственных программ, инициативности и экономического стимулирования трудовой деятельности осужденных. Вопросы изучения трудовой адаптации осужденных с учетом экономического обоснования управленческих целей учреждений, исполняющих наказания, предполагают всесторонний подход в развитии навыков трудовой деятельности работника, выступая средствами ресоциализации и возвращения осужденного в общество,

как законопослушного гражданина своей страны. Следовательно, организация труда осужденных определяет эффективность производственной деятельности учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР.

Экономическая цель труда предполагает оплату труда осужденным по нормам и расценкам, установленным для соответствующего вида работ на предприятии, где они работают, и зависит от их личного трудового вклада и качества выполненной работы. Поэтому второй приоритетной целью трудовой деятельности следует считать оплату труда осужденных, позволяющую в некоторой степени оплачивать иски, создавать материальный ресурс на время трудоустройства и представляющую экономический результат как для отдельного осужденного, так и для общества в целом.

Экономическая цель труда осужденных предполагает создание для них материальных и духовных ценностей, возмещение затрат на содержание в условиях изоляции, возмещение материального ущерба государству и обществу, причиненного преступлением, помощь семьям осужденных, накопление необходимых средств для трудоустройства после отбытия наказания и в целом обеспечение функционирования учреждения, исполняющего наказания [106, с. 31–33]. Результаты труда осужденных в значительной степени снижают нагрузку уголовно-исполнительной системы на республиканский бюджет Донецкой Народной Республики за счет частичного самообеспечения содержания осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, что представляет собой немаловажное значение для экономики государства.

Следует отметить, что оплата труда осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР невысока, в частности среднемесячная заработная плата осужденных в 2016 году составляла 500 руб., а в 2017 году составляла 330 руб., однако в отдельных учреждениях ГСИН МЮ ДНР она превышала 700 руб. [табл. Б.1 прил. Б].

Реализация целей эффективного использования трудового потенциала осужденных также предполагает обязательное привлечение их к общественно полезному труду. Общественно полезный труд осужденных предполагает не только занятость на рабочем месте, но и другие виды работ, предусмотренные

условиями отбывания наказания [64, с. 3]. Без оплаты осужденные привлекаются к трудовой деятельности по благоустройству учреждений, исполняющих наказания, в частности работ по уборке территории учреждения, ее озеленении, мелкому ремонту помещений. Цели считаются достигнутыми при соблюдении установленных норм и правил содержания осужденных [141, с. 38].

Таким образом, экономические аспекты уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики находят свое отражение в производственном секторе ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Экономические цели должным образом определяют соответствующие показатели деятельности учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР.

Оздоровительная цель труда предполагает обеспечение условий труда осужденных в соответствии с их полом, возрастом и состоянием здоровья, а также в вопросах соблюдения требований продолжительности рабочего времени, правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

Все цели привлечения осужденных к труду взаимосвязаны и взаимообусловлены. В процессе привлечения осужденных к труду необходимо предоставить им возможность освоения желаемых видов работ, наделяя их правом выбора освоения специальности в ходе обучения в учреждениях уголовно-исполнительной системы, которая после освобождения будет применена для трудоустройства в обществе, что придает экономической цели труда социальную составляющую. Без достижения экономической и социальной целей трудовой деятельности осужденных невозможно содействовать их становлению как полноправных членов общества. Основными инструментами достижения вышеуказанных целей выступают социально-психологические приемы работы с осужденными, совершенствование системы профессионального обучения и повышения квалификации работающих осужденных, повышение ответственности за уклонение от трудовой деятельности, совершенствование организации и управления производственным процессом, развитие материально-технической базы и, конечно же, государственные инвестиции в уголовно-исполнительную систему Донецкой Народной Республики. В целом, основными направлениями

повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР являются социально-экономические цели управления производственными процессами. Экономическое стимулирование трудовой деятельности осужденных должно быть ориентировано на практическое приобретение профессиональных навыков с учетом социально-экономических, производственных, трудовых и правовых знаний в процессе освоения производственных программ учреждений, исполняющих наказания. Проведение ресоциализационных мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной подготовки осужденных, послужит гарантом реализации общесистемных целей ГСИН МЮ ДНР.

Экономические цели развития производственного сектора учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики должны быть ориентированы на будущий результат и направлены на приведение в соответствие с общесистемными целями ГСИН МЮ ДНР. Стратегическая направленность целей в свою очередь зависит от состояния социально-экономической системы Донецкой Народной Республики. Это означает взаимообусловленность вклада уголовно-исполнительной системы в достижение стратегических целей социально-экономического развития страны в целом, при этом деятельность ЦТАО ГСИН МЮ ДНР призвана обеспечить ресоциализацию осужденных посредством труда. В свою очередь экономические критерии целей ЦТАО ГСИН МЮ ДНР основываются на показателях прибыльности в социально-экономическом аспекте экономики региона. Экономические эффекты производственного сектора ЦТАО ГСИН МЮ ДНР выражаются определенным стоимостным эквивалентом, представляя собой соизмерение социальных и экономических результатов деятельности. Теоретические основы целеполагания развития ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, являясь социально-экономической системой, должны быть направлены на максимальный вклад в достижение целей ГСИН МЮ ДНР. Изменение личности осужденного в процессе трудовой деятельности, состоящее в снижении его склонности к рецидивным преступлениям, следует рассматривать как условие реализации общесистемных целей ГСИН МЮ ДНР.

Ключевая роль в достижении общесистемных целей ГСИН МЮ ДНР принадлежит их руководителям. В частности, руководителям ЦТАО ГСИН МЮ ДНР следует проводить воспитательную работу среди осужденных с учетом социально-экономических знаний и профессиональных навыков путем организации специальной подготовки по овладению методами, подходами и способами адаптации к трудовой деятельности. Речь идет о профессиональной подготовке осужденных к трудовой деятельности, которая определяется в развитии профессиональных навыков и навыков сотрудничества в трудовом коллективе.

В целом особенности процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики представлены на рис 1.5.



Рис. 1.5 – Особенности процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики (составлено автором)

Своевременное согласование целей и ответственности руководителей учреждений, исполняющих наказания, за их достижение представляет собой залог эффективной реализации общесистемных целей УИС. Важность формирования общесистемных целей УИС ориентирована на социально-экономические цели борьбы с преступностью, где целеполагание в деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР как социально-экономической системы ГСИН МЮ ДНР является приоритетной функцией управления, а цель в свою очередь выступает главным ориентиром деятельности и управления УИС. Цель развития социально-экономической системы управления учреждением, исполняющим наказания, направлена на приведение в соответствие внутренней среды системы с характеристиками внешней с учетом изменений, происходящих в обществе в целом. Стратегическая направленность целей функционирования ЦТАО ГСИН МЮ ДНР определяется их достижением в процессе исполнения наказания и находит свое отражение в стратегическом управлении производственным сектором уголовно-исполнительной системы. Объем проводимых ресоциализационных мероприятий не должен носить временный характер, а в значительной мере должен носить системный подход в вопросах трудовой адаптации осужденных к профессиональной деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, повышая при этом уровень их правосознания и социального мышления. Как справедливо отмечено В. Г. Саенко: от современного работника требуется освоение в процессе профессионального становления навыков управления своим поведением, так как профессиональное взаимодействие с подчиненными занимает значительную сферу деятельности, что, в свою очередь, допускает формирование готовности к кооперации между собой, к нахождению и принятию решений [135, с. 139].

Обобщая вышеизложенное, следует заключить, что эффективность профессиональной деятельности осужденных отражает в целом устойчивую целесообразную систему функционирования производственного сектора учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики.

1.2 Систематизация факторов и составляющих трудовой адаптации с учетом условий изоляции от общества

Адаптация осужденного, как средство обеспечения безопасности труда, во многом зависит от создания и поддержания состояния функционального комфорта в условиях изоляции от общества, определяемого профессиональной, организационной, психофизиологической, социально-психологической адаптацией.

В период изоляции от общества трудовая адаптация осужденного влияет на процесс его дальнейшей ресоциализации, представляя некий механизм трудовой самореализации, при этом трудовая адаптация обеспечивает безопасность труда осужденного, выступая мерилom качества выполняемых работ, развитием профессиональных навыков, что по своей сути является гарантом повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики в целом.

Цель любого вида адаптации предполагает создание наиболее комфортных, безопасных условий труда работника, которые будут сохранять их здоровье как физическое, так и психологическое на должном, стабильном уровне, не подвергая его опасности. Осужденные, находящиеся в учреждениях ГСИН МЮ ДНР, в соответствии со своими профессиональными навыками, способностями к трудовой деятельности вправе выбирать род деятельности, соответствующий требованиям гигиены и безопасности, получать вознаграждение за труд.

В процессе трудовой деятельности находят свое воплощение материальные и духовные ценности как проявление социальной активности осужденного в творческом аспекте самовыражения его личности и индивидуальности.

В некоторой степени труд представляет собой вынужденный аспект деятельности человека, в котором человек испытывает нужду.

К аспектам трудовой адаптации следует отнести экономический, технико-технологический, социальный, психологический, материальный, организационный, воспитательный и правовой аспекты, которые в своей

совокупности определяют элементы трудовой адаптации осужденных.

Трудовой процесс в местах лишения свободы предполагает определенные ограничения, предусмотренные режимом содержания учреждения, исполняющего наказания. Как справедливо отметил Х. Хекхаузен, существуют факторы, ограничивающие человека в его волеизъявлении, среди которых следует отметить: процедуру, правила поведения, морали, регламентов, которые требуется выполнять в соответствии со строго определенным заданным поведением, при этом имеет место нечто, что позволяет выбрать наиболее оптимальный вариант деятельности, запуская механизмы последовательности действий, направленных на достижение желаемого результата [165, с. 105].

В процессе организации труда осужденных, в рамках пенитенциарной педагогики, образовательная роль труда приобретает свое значение в коллективе, что предполагает успех каждого работника в зависимости от организации совместной трудовой деятельности. Как верно отмечает Б. М. Генкин, при анализе факторов эффективности труда важнейшим из них является творческий потенциал человека, предприятия и общества. [51, с. 97].

Организация труда осужденных к лишению свободы возложена на структурные подразделения учреждений, исполняющих наказания в Донецкой Народной Республике – ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, созданные на базе предприятий исправительных учреждений. Основным направлением деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР является социально-экономическая направленность, в частности: профессиональная подготовка осужденных, приобретение ими трудовых навыков и профессий, необходимых для последующей адаптации в социуме, выработка у них мотивации к трудовой деятельности, материальное и моральное стимулирование их трудовой деятельности, освоение новых видов профессии и соответствующего уровня квалификации, улучшение условий труда осужденных и бытовых условий содержания, проведение воспитательной работы по вопросам привлечения к общественно полезному оплачиваемому труду.

Среди всего многообразия показателей трудовой деятельности наиболее заслуживающим внимание представляют те, которые определяют важность

процесса профессиональной адаптации с учетом его своевременного, безошибочного проведения, в частности: эффективность труда осужденного, усвоение им социальной значимости реализации трудовых программ, активность трудовой деятельности осужденного, удовлетворенность трудовой деятельностью.

К факторам, влияющим на формирование у осужденного высокой удовлетворенности результатами труда, следует отнести: заработную плату, способную обеспечить приобретение осужденным необходимых благ; материальные вознаграждения, соответствующие приложенным осужденным трудовым усилиям и принимаемые им как справедливые; оценку заслуг и достижений трудовой деятельности осужденного, обусловленные проявлением индивидуальных его способностей; содержание и статус работы, соответствующие трудовым ценностям, разделяемым осужденным, включающие такие понятия, как значимость работы и отношение к труду; профессиональную подготовку, позволяющую расширить индивидуальные трудовые возможности.

Подготовка к освобождению осужденных представляет собой комплекс мероприятий, направленных на оказание содействия в дальнейшем трудоустройстве и адаптации в условиях полной свободы.

Перед сотрудниками учреждений, исполняющих наказания, стоит довольно-таки сложная задача: перепрограммирование антисоциальной личности в условиях изоляции от общества путем перестройки его сознания на выполнение социально полезных задач.

К факторам, влияющим на процессы перевоспитания осужденного, относятся: личность воспитателя, методы воспитательно-профилактического воздействия, характер и мотив труда, мотивация трудовой деятельности, личность осужденного, его увлечения, отношение к близким, стремление к обучению и профессиональной подготовке, получению профессии.

В целом, в процессе трудовой адаптации осужденные подвержены влиянию факторов психологического, биологического и социального характера, причем характер их воздействия различен в зависимости от условий отбывания

назначенного судом наказания.

Систематизация факторов трудовой адаптации осужденных с учетом условий изоляции от общества представлена на рис. 1.6.

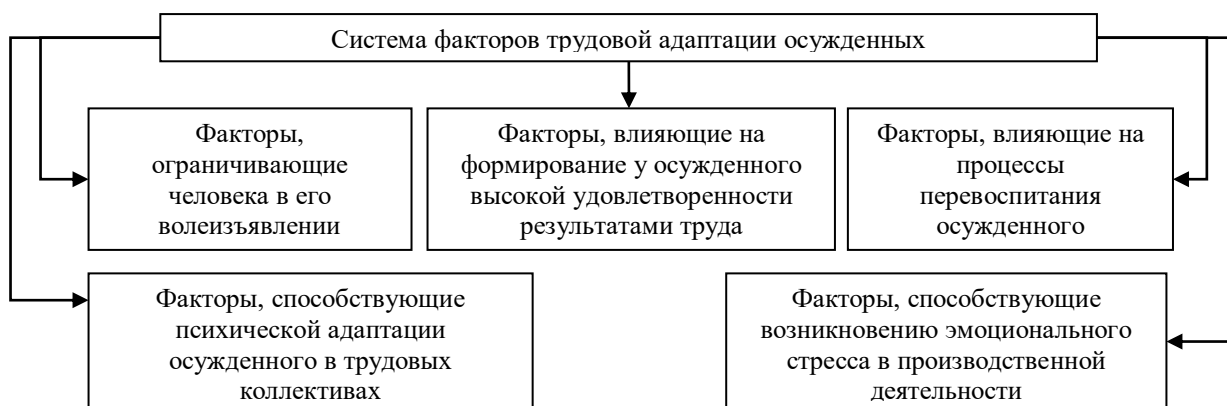


Рис. 1.6 – Систематизация факторов трудовой адаптации осужденных с учетом условий изоляции от общества (разработано автором)

Следует отметить, что трудовая адаптация в своем профессиональном и организационном аспекте представляет собой ядро становления трудовой деятельности осужденного, объединяя в себе содержательную и организационную составляющие, без которых производственная адаптация теряет свою целесообразность. Ее влияние находит свое воплощение в материально-бытовых условиях производства, представляя некую материально-бытовую адаптацию, являющуюся предпосылкой успешного функционирования учреждения, исполняющего наказания, в целом и развития личности осужденного в производственной, профессиональной сферах как полноценного законопослушного гражданина своей страны.

Степень развития профессиональных навыков и навыков сотрудничества в значительной мере оказывает влияние на профессиональную адаптацию осужденного. Организационная адаптация определяется корпоративной культурой осужденного во взаимоотношении в процессе трудовой деятельности.

Стоит подчеркнуть, что адаптация осужденного к трудовой деятельности должна быть четко определена с учетом экономической, социально-

психологической составляющей. В противном случае неуспехи трудовой адаптации влекут экономические, социально-психологические и моральные потери, нанося ущерб как руководителю ГСИН МЮ ДНР, так и производству, трудовому коллективу в целом, увеличивая уровень травматизма, количество профессиональных заболеваний, вредно отражающихся на здоровье осужденного работника. Следовательно, эффективность процесса трудовой адаптации осужденных определяет степень безопасности трудового коллектива ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Особое значение отведено социально-психологической адаптации осужденных, их приспособлению к условиям изоляции от общества, нормам поведения и взаимоотношениям в трудовом коллективе. Социально-психологическая адаптация включает в себя такие характеристики трудового коллектива, как межличностные отношения, групповые ценности и нормы, традиции, ценностные ориентации, стиль лидерства, систему поощрений и наказаний, морально-психологический климат в трудовом коллективе осужденных. В процессе трудовой деятельности осужденный познает информацию о сложившихся взаимоотношениях в трудовом коллективе с учетом формирования в процессе производства отдельных формальных и неформальных групп с четко определенной социальной позицией отдельных ее членов.

Действительно, морально-психологический климат производственного коллектива оказывает огромное влияние на поведение осужденного в процессе трудовой деятельности, формирует в нем удовлетворенность не только своей трудовой деятельностью, но и в целом коллективом в его профессиональной жизни. Этот фактор непосредственно оказывает влияние на безопасность труда осужденного, стимулирует его стремление к соблюдению правил техники безопасности, снижая тем самым потенциальные производственные риски, уровень производственного травматизма. Технологического-технического обеспечения, создание нормальных санитарно-гигиенических условий труда способствуют формированию здорового социально-психологического климата в центрах трудовой адаптации осужденных.

Конфликтные ситуации в трудовом коллективе снижают уровень самоконтроля и неизбежно приводят к сбоям и ошибкам в работе, в связи с чем осужденных, склонных к аффектным состояниям, относят к «группе риска» и не рекомендуют назначать на должности с высокой степенью ответственности, предполагающей многочисленные и продолжительные взаимодействия в процессе трудовой деятельности.

Ценность работы предопределяется умением работать сообща, работать на общий результат, стремлением к совместному, коллективному аспекту труда, установлением связей в трудовом коллективе. И лишь личный пример каждого осужденного работника по соблюдению правил техники безопасности труда послужит положительным примером для всего трудового коллектива, который будет перенимать положительный опыт профессиональной деятельности, сложившейся в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Таким образом, социально-психологическая адаптация представляет собой процесс взаимного обмена информацией о социально-психологических характеристиках, сложившихся между трудовым коллективом осужденных и отдельным осужденным, а также установления на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих возможность эффективного и безопасного совместного осуществления трудовой деятельности и неформального общения.

Социально-психологическая адаптация протекает под воздействием социально-психологических факторов, а влияние на нее социально-экономических факторов служит основой для взаимосвязи и взаимовлияния на нее остальных видов адаптации. При этом социально-психологическая адаптация определяется изменениями соотношения в общем воздействии на нее всей совокупности факторов.

Ядро социально-психологической адаптации представляет психологическая адаптация осужденного как некий процесс установления оптимального соответствия личностных характеристик осужденного и окружающей его производственной среды в ходе осуществления трудовой деятельности, что позволяет удовлетворить первоочередные потребности, реализовывать связанные

с ним приоритетные цели, сформировать программы их воплощения в жизнь, обеспечивая тем самым процессы ресоциализации осужденного и возвращение его в социум, как законопослушного гражданина Донецкой Народной Республики.

Личностный потенциал осужденного как совокупность определенных черт и качеств, характеризует его внутреннюю физическую и духовную составляющую, деятельную позицию, определяя его способности к трудовой адаптации в производственном процессе, при этом на уровень и степень трудовой адаптации осужденного оказывает влияние его психофизиологический и трудовой потенциал, образование, профессиональный опыт.

Психофизиологическая адаптация определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами и предполагает адаптацию к трудовой деятельности на уровне организма работающего осужденного как целого, в результате чего происходят меньшие изменения его функционального состояния, в частности меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и так далее.

К элементам психофизиологической адаптации работающего осужденного относят состояние его здоровья, уровень тревожности, настроение, степень утомляемости, определяющее временное снижение работоспособности под воздействием неблагоприятных условий труда, а также активность поведения в процессе трудовой деятельности. В свою очередь улучшение условий труда, рациональная организация трудового процесса, оптимизация режима труда и отдыха, специализированная тренировка и обучение, способствующие снижению утомляемости работника, учет эргономических требований при организации рабочего места, оборудования, оснастки являются необходимыми условиями психофизиологической адаптации осужденного в процессе трудовой деятельности. Физиологическая адаптация, в свою очередь, предполагает формирование физиологического эквивалента активности, в процессе которой осужденный адаптируется к различным условиям труда.

К внешним факторам воздействия на физиологическую адаптацию относятся: режим работы и отдыха, уровень шума, освещение.

Систематизация элементов трудовой адаптации осужденных предложена на рис. 1.7 [22, с. 220].



Рис. 1.7 – Систематизация элементов трудовой адаптации осужденных (составлено автором по [22, с. 220])

Психическая адаптация зависит от организации микросоциального взаимодействия, в связи с чем предполагает анализ факторов определенной среды или окружения, оценку личностных качеств других как фактора притяжения или отталкивающего фактора, оценку состояния непосредственного окружения и характеристики группы, в которой происходит микросоциальное взаимодействие. В каждом конкретном случае протекание процесса психической адаптации осужденного происходит в соответствии с особенностями характеристик его психики, при этом неоспоримо влияние темперамента на протекание трудового процесса, определяющего скорость и эмоциональную составляющую процесса адаптации.

Следует отметить наиболее важные факторы, способствующие психической адаптации осужденного в трудовых коллективах, среди которых выделяют социальную сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации. В процессе трудовой деятельности стрессовые ситуации могут создаваться динамичностью событий, необходимостью быстрого принятия решения, рассогласованием между индивидуальными особенностями, ритмом и характером деятельности.

Факторами, способствующими возникновению эмоционального стресса в производственной деятельности, могут быть недостаточность информации, ее противоречивость, чрезмерное разнообразие или монотонность в работе, оценка работы как превышающей возможности индивидуума по объему или степени сложности, противоречивые или неопределенные требования, критические обстоятельства или риск при принятии решения.

Рассматривая процесс трудовой адаптации в целом, следует отметить, что он не должен выступать неким негативным фактором подавления воли осужденного, а, наоборот, данный процесс должен стимулировать его на эффективную работу в новом трудовом коллективе и направлен на повышение эффективности работы учреждения ГСИН МЮ ДНР. Осужденному необходимо давать поручения, связанные с повышенной степенью ответственности и самостоятельности, применяя при этом умеренный контроль, периодически поручать задачи, требующие высокой творческой активности и креативности, учитывая тот факт, что он стремится чувствовать себя значимым, необходимым и полноправным членом общества, пребывая в условиях изоляции от общества.

На трудовых участках, где нужно работать в условиях однообразия и монотонии, требующим хорошей концентрации внимания, необходимым и целесообразным является осуществление постоянного контроля со стороны администрации учреждения, исполняющего наказания, за трудовой деятельностью осужденного, стимулируя его к активной деятельности в условиях изоляции, акцентируя внимание на инициативу в процессе производства.

Трудовая адаптация не должна наносить эмоциональный удар на

личностные характеристики осужденного, она должна учитывать психофизиологические составляющие работника, проходить спокойно и соразмерно, увлекать такого работника новой задачей, стимулировать, контролировать выполнение задания, загружать новыми производственными программами, поддерживать благоприятный климат в трудовом коллективе.

Проводя трудовую адаптацию осужденного в жизнь, следует тщательно контролировать данный процесс, проводить постоянный мониторинг эмоционального и психологического состояния работника, а при выявлении каких-либо отклонений от нормального протекания процесса адаптации предпринимать соответствующие и своевременные меры.

Следует учитывать тот факт, что осужденный нуждается в постоянной эмоциональной поддержке и позитивной оценке в случае производственных достижений, а в случае же производственной ошибки целесообразно избегать критики в открытой форме, тем более в присутствии трудового коллектива. Из этого следует, что привлечение осужденных к труду представляет собой неотъемлемую часть социальной работы в учреждениях, исполняющих наказания, в процессе которой формируются социальные свойства и качества личности, способствующие ресоциализации и дальнейшей адаптации к жизни в обществе [60, с. 13].

Повышение эффективности трудоустройства осужденных к лишению свободы преследует социально-воспитательные, экономические и оздоровительные цели, достижение которых в конечном итоге должно способствовать их исправлению, закрепляя основы современного правопорядка в обществе и выступая гарантией соблюдения Конституции Донецкой Народной Республики.

Организация процесса труда в условиях изоляции от общества имеет большее значение в сравнении с организацией труда на свободе, потому что, как правило, осужденных нужно не только обеспечить работой, но и выработать у них привычку к труду, при этом эффективность исправления осужденных находится в прямой зависимости от уровня организации их труда.

«Труд» в местах лишения свободы может иметь воспитательное значение только при правильной его организации и должен быть организован так, чтобы осужденный осознал, что это – не способ окупить государству затраты на его содержание, а высшая ценность и приобретение для самого себя, то, что можно впоследствии реализовать при освобождении из мест лишения свободы. Процесс организации труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, должен сопровождаться индивидуальной трудовой подготовкой, с учетом желания осужденного заниматься тем или иным видом деятельности, освоить ту или иную профессию, а также с учетом режима содержания и характером производства, быть максимально приближенным к условиям труда на свободе.

Как справедливо отмечает С. В. Познышев, хорошая организация труда в пенитенциарных учреждениях составляет одно из первых условий правильной постановки пенитенциарного дела [120, с. 18].

Правильная организация труда осужденных предопределяет потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики в целом и конкретного производства с точки зрения экономических и социальных результатов функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства. И как отмечает С. Х. Шамсунов, экономическая цель труда осужденных направлена на совершенствование организации труда, улучшение условий жизни, что в конечном итоге способствует достижению социализации личности и исправлению [169, с. 23].

Сущность организации труда осужденных включает следующие основные ее составляющие: подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации осужденных; создание безопасных и здоровых условий труда; разделение труда; кооперацию труда; установление обоснованных норм; воспитание дисциплины; обслуживание рабочих мест; планирование и учет труда; разработку рациональных приемов и методов труда; организацию оплаты и материального стимулирования труда.

Также немаловажную роль в организации труда осужденных играет система оплаты труда, представляя по своей природе весьма важный стимулирующий

фактор. Правило 76 Минимальных стандартных правил обращения с заключенными предписывает, что за свой труд заключенные должны получать справедливое вознаграждение в рамках определенной системы [140, с. 209–263].

Организация труда представляет собой формы и методы соединения людей и техники в процессе трудовой деятельности в соответствии со специальными нормативными документами с учетом режимных особенностей на ограниченной территории с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.

В процессе совершенствования организации труда осужденных в условиях изоляции от общества необходимо акцентировать внимание на созидательном и производительном труде, полезном как для самого осужденного, так и для экономической деятельности учреждения, исполняющего наказание, в целом.

Именно правильная организация труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, своевременная постановка производственных задач в соответствии с физическими и духовными возможностям и трудоспособностью в процессе трудовой деятельности представляют собой в совокупности особенности трудовой адаптации осужденных.

В своем научном исследовании Е. А. Антонян выделяет основополагающие составляющие трудовой адаптации осужденных, которые относятся к характеристикам трудовой деятельности, в частности понятие «содержание труда», «условия труда», «организация труда» и «характер труда» [32, с. 24–25].

Понятие «содержание труда» определяет весь комплекс операций, которые осужденный реализует в трудовой деятельности в условиях изоляции от общества, предполагающих по своей природе уровень сложности труда, степень самоорганизации работника, степень многообразия трудовых функций.

Уровень сложности труда характеризуется уровнем образования и профессиональной подготовки осужденного к освоению новых трудовых функций, отведенным отрезком времени на подготовку к выполнению трудовых операций. Степень самоорганизации осужденного в процессе трудовой деятельности определяется степенью его самостоятельности в исполнении четко регламентированных производственных программ. Трудовые функции в своем

многообразии предполагают либо четко регламентированные повторяющиеся однотипные операции, либо творческий подход в их выполнении. Таким образом, содержание труда определяет совокупность его элементов, которые характеризуются профессиональной особенностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения производственных операций.

«Условия труда» относятся к внешним факторам, определяющим трудовую адаптацию осужденного, и предполагают технико-технологические условия труда, тяжесть труда, санитарно-гигиенические, материально-бытовые и социально-психологические условия труда.

«Организация труда» представляет собой процесс, направленный на объединение усилий участников трудового процесса, включающий в себя распределение производственных функций, ресурсов, ответственности и полномочий и предполагает рациональное соединение средств производства и рабочей силы в целях производства определенной продукции. Организация труда характеризуется степенью кооперации в труде, подбором и расстановкой кадров, формой оплаты и методами стимулирования трудовой деятельности, планированием и учетом труда.

«Характер труда» выступает качественным показателем особенностей труда, разделяя категорию труд по каким-то определенным признакам на виды, независимо от содержания труда, формируя специфические характеристики трудовой деятельности. Справедливо отмечает Е. А. Антонян, что схожий по характеру труд может быть присущ работникам разных специальностей, разных видов и сфер деятельности, представляя собой труд разного содержания, а в свою очередь труд одного содержания может иметь разный характер [32, с. 37].

Эффективность трудовой деятельности осужденных характеризуется всей совокупностью проанализированных основополагающих составляющих трудовой адаптации осужденных: условия труда, содержание труда, организация труда и характер труда. Результативность труда осужденных зависит от особенностей организации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики, авторски систематизированных на рис. 1.8.

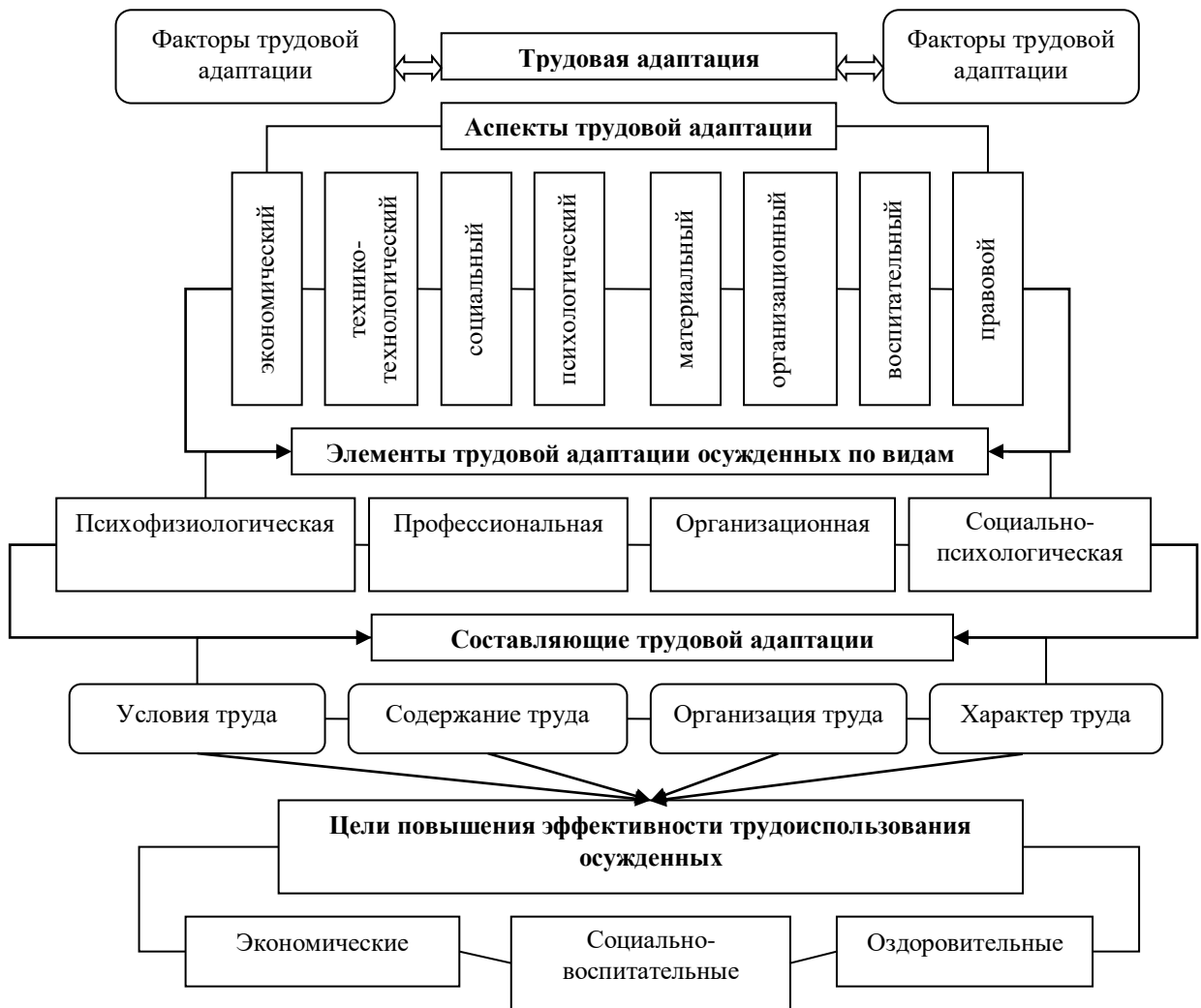


Рис. 1.8 – Особенности организации трудовой деятельности осужденных в учреждениях УИС Донецкой Народной Республики (разработано автором)

Эффективность трудовой деятельности предполагает соотношение стоимостной оценки объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества к приведенным затратам ресурсов или численности работников, представляя по своей природе социально-экономическую категорию, характеризующую результативность труда с учетом рационального расходования ресурсов. Весь процесс трудовой адаптации осужденных направлен на повышение эффективности трудоиспользования осужденных, усвоение осужденными стандартов поведения и ценностных ориентаций, подчинение правовым нормам поведения, оказание содействия в их трудовом и бытовом устройстве в период подготовки к освобождению и после отбывания наказания.

Повышение эффективности трудовой деятельности осужденных в условиях изоляции от общества существенным образом уменьшит количество рецидивов преступлений посредством воплощения воспитательных, организационных, экономических и социальных задач, стоящих перед сотрудниками УИС в вопросах трудовой адаптации осужденных, что способно стать действенным механизмом регулирования правопорядка в обществе и гарантом воплощения трудовой культуры в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР [30, с. 73].

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что в условиях отбывания наказания осужденные наиболее подвержены тюремному криминалитету, что значительно затрудняет процессы трудовой адаптации в целом. ЦТАО учреждений ГСИН МЮ ДНР должны стимулировать у осужденного состояние функционального комфорта, которое характеризуется положительными эмоциями, высокой мотивацией к трудовой деятельности, безопасному труду, наиболее максимально активизировать его работоспособность с учетом физиологических и духовных потребностей. Важно уделять значительное внимание выработке у осужденного устойчивой заинтересованности в результатах своего труда путем применения мер стимулирования его трудовой активности, формированию грамотной организации труда, микроклимату, существующему в трудовом коллективе, психическому и физическому здоровью всех участников трудового процесса. Более того, следует отметить, что наиболее важным условием формирования состояния функционального комфорта в процессе трудовой адаптации является положительная установка на конкретную профессиональную деятельность до ее начала. Поэтому существенным этапом адаптации осужденных к условиям труда в учреждениях ГСИН МЮ ДНР является исследование так называемой готовности к трудовой деятельности на этапе введения в конкретную профессию. Изложенное выше позволяет заключить, что актуальным является разработка концептуального подхода к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, что послужит предпосылкой повышения эффективности работы данных учреждений.

1.3 Концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания

Поведение осужденного в процессе трудовой адаптации зависит от мотивации его трудовой деятельности руководством ГСИН МЮ ДНР.

Социальная, культурная, техническая и экономическая среда учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР определяют поведение осужденного, образуя комплекс согласованных между собой поступков, направленных на реализацию желания достичь определенных благ, но с учетом условий, закрепленных режимом содержания в местах лишения свободы.

В основе любой деятельности человека лежит некая система потребностей, сформированная под действием различных жизненных обстоятельств и условий. Мотивация же в свою очередь представляет собой процесс реализации потребностей посредством трудовой деятельности, в частности возникновение самой потребности, поиск методов реализации потребностей, определение конечного результата, формирование самого мотива, осуществление ряда действий для реализации потребностей, получение вознаграждения по результатам деятельности и удовлетворение потребности.

Исходя из научных разработок Эдварда Л. Диси и Ричарда М. Руян следует выделить внутреннюю и внешнюю мотивации, где внутренняя мотивация регулируется внутрипсихическими процессами стремления осуществлять трудовую деятельность, а внешняя мотивация направлена на достижение вознаграждения за труд [184, с. 206].

Влияние мотивации трудовой деятельности на процессы трудовой адаптации при организации труда осужденных в условиях изоляции от общества оказывает неоценимый вклад в вопросы ресоциализации и исправления осужденных как полноправных членов общества.

Ресоциализация осужденных направлена на предотвращение совершения ими новых преступлений путем устранения причин, условий и факторов,

вызывающих антисоциальные отклонения в развитии личности. Наиболее значимым элементом организации труда осужденных является мотивация трудовой деятельности путем его морального и материального стимулирования.

Материальное стимулирование трудовой деятельности осужденных предполагает предоставление различных материальных благ в виде денежных выплат, а также в форме материального неденежного вознаграждения осужденных по результатам индивидуальных или групповых достижений.

Моральное стимулирование трудовой деятельности осужденных предполагает общественное признание, распространение информации о результатах его трудовых достижений, заслугах перед трудовым коллективом и учреждением, исполняющим наказания, в целом.

Эффективность работы учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики зависит от степени трудовой занятости осужденных, их заинтересованности в результатах труда, методов стимулирования их трудовой деятельности, в связи с чем первоочередной задачей руководства службы исполнения наказаний является повышение мотивации трудовой деятельности осужденных с учетом специфики задач центров трудовой адаптации осужденных.

Исправительное воздействие на осужденных посредством мотивации трудовой деятельности выступает основанием организации занятости в местах лишения свободы.

Вопросам мотивации осужденных к трудовой деятельности посвящено значительное количество исследований, среди которых следует отметить работы профессора З. А. Астемирова, где отмечено, что методы стимулирования к трудовой деятельности способствуют самоисправлению осужденного и как результат условно-досрочному освобождению [34, с. 28].

Немаловажный интерес представляют работы В. Н. Герасимова в вопросах мотивации к самоисправлению осужденного, где предложены методы стимулирования к трудовой деятельности, среди которых следует отметить: «поощрение», «соревнование», «доверие», «внимание», «доброта», «забота», «психология успеха», «соперничество», и другие, способствующие осознанию

цели исправления, значимости нравственных идеалов общества [52, с. 95].

По справедливому мнению Г. М. Коджаспировой и А. Ю. Коджаспирова, мотивация представляет собой совокупность мотивов и побуждений, характеризующих в своем содержании направленность и характер поведения личности, мотив же в свою очередь определяет внутреннее убеждение личности к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей по субъективным осознанным и неосознанным причинам поведения [82, с. 196].

В свою очередь Г. М. Калашников определяет мотивацию трудовой деятельности осужденных к лишению свободы как совокупность внутренних и внешних факторов, таких как мотивы, потребности, стимулы, побуждающих личность к активным целенаправленным действиям [78, с. 136–138].

Мотивация в данном случае лежит в основе удовлетворения потребности осужденного путем активной деятельности его биологического организма, развивая в конечном итоге его как личность в социально-трудовых отношениях в центрах трудовой адаптации осужденных.

Авторское определение мотивации трудовой деятельности осужденного сводится к следующему: мотивация трудовой деятельности осужденного представляет собой процесс формирования мотивов труда осужденного, направленный на удовлетворение базовых потребностей в определенных благах посредством труда в процессе отбывания назначенного судом наказания.

Авторское определение мотива труда осужденного сводится к следующему: мотив труда осужденного – это причина, побуждающая к трудовой деятельности осужденного, основанная на его осознанных интересах и потребностях в получении определенных благ, являющихся жизненной необходимостью.

Как отмечает Л. С. Выготский, мотив представляет собой реакцию на стимул в процессе формирования мотивации, при этом мотивом выступает внутреннее осознанное побуждение к действию, стимулом – совокупность ценностных устремлений личности к приобретению определенных благ. Получение определенных благ в учреждениях, исполняющих наказания, в процессе трудовой деятельности в обмен на выполнение производственных задач

способно послужить основой трудовой адаптации и ресоциализации осужденных в целом [49, с. 159].

Благо, становясь стимулом к осуществлению трудовой деятельности, в процессе формирования мотива социально обусловлено потребностями, для получения которого необходим трудовой вклад осужденного, при этом в распоряжении администрации учреждения, исполняющего наказания, имеется определенный набор благ и поощрений. Получение данных благ предусмотрено посредством трудовой деятельности.

Стимул труда, выступая побудительным мотивом к осуществлению трудовой деятельности осужденного, формирует заинтересованность его в результатах труда, а функция мотивации направлена на разработку и использование стимулов, побуждающих к эффективному взаимодействию в процессе трудовой деятельности.

Потребности в свою очередь определяют степень усилий, которые необходимо приложить для приобретения определенных благ, удовлетворяющих эти потребности, выступая движущей силой процесса мотивации трудовой деятельности.

В условиях изоляции от общества реализация социальных потребностей значительно усложнена в силу ограничений, связанных с режимом содержания, в связи с чем большое значение имеет вопрос повышения эффективности исполнения наказаний в контексте адаптации осужденных труду.

Реализация целей учреждений, исполняющих наказания, осуществляется посредством воздействия на потребностную составляющую осужденных как главный стимул их трудовой деятельности.

Реализация потребностей посредством труда способствует духовному росту осужденных в нравственно-моральном, интеллектуальном, творческом развитии, достигая цели исправления и предотвращая тем самым совершение новых преступлений.

Если рассматривать потребности в самой работе в условиях изоляции от общества, то она предполагает потребности в оплате труда с целью

удовлетворения социально-бытовых нужд, которые могут быть удовлетворены администрацией учреждения, исполняющего наказание.

Рассматривая потребности в содержательности труда, следует сказать о потребности работника в самостоятельности при выполнении трудовой задачи, активности трудовой деятельности, потребности в заинтересованности в работе, в повышении профессионализма, в самоутверждении и самоуважении, признании трудового коллектива.

Потребность в самоутверждении, реализуемая посредством качественных и количественных показателей трудовой деятельности, достигается ради похвалы, одобрения, авторитета в коллективе, позитивного отношения со стороны администрации учреждения, исполняющего наказания, родных и близких.

Потребность в самовыражении проявляется посредством достижения высоких показателей в работе путем творческого отношения к ней, раскрытия индивидуальности личности в виде воплощения знаний и идей в трудовой процесс.

Потребность в признании проявляется в стремлении осужденного доказать свою профессиональную пригодность в способности трудовой адаптации и реализации трудовой функции в условиях режима содержания.

Потребность в активности проявляется в стремлении к деятельности для поддержания здоровья, самочувствия и целостности личности.

Статусные потребности осужденного проявляются в необходимости утверждения социального статуса, социального роста в качестве основополагающего мотива самореализации себя как личности во взаимоотношениях с другими осужденными.

Потребность в социальной солидарности и принадлежности осужденного проявляется в желании быть частью трудового коллектива, проявляя трудовую активность в достижении результатов совместного труда посредством отождествления себя с другими работниками в типичном поведении и желании не отставать от других.

Потребность в социальной роли проявляется в стремлении быть значимым

для других посредством труда как способе самоопределения себя в обществе.

Потребность осужденного в общении посредством трудовой деятельности представляет собой условие для человеческих взаимоотношений в среде учреждений, исполняющих наказания.

Потребность в общественной полезности выполняемой работы проявляется в стремлении выполнять работу качественно, производить продукцию, пользующуюся спросом, представляющую полезный интерес для общества.

Таким образом, следует сказать, что процесс мотивации представляет собой совокупность мотивов и стимулов, определяющих активность личности посредством определенных потребностей.

Оценка мотивации трудовой деятельности посредством определения мотивов и стимулов позволит существенно повысить эффективность трудовой адаптации осужденных и эффективность работы учреждений, исполняющих наказания в целом. Рассматривая процесс мотивации трудовой деятельности во взаимосвязи мотивов и стимулов, следует сказать, что мотив представляет собой внутреннее побуждение человека удовлетворять свои потребности, стимул же в свою очередь определяет возможность получения средств для удовлетворения определенных потребностей за выполнение конкретных действий.

Стимулы составляют основу процесса стимулирования трудовой деятельности осужденных. Стимулирование трудовой деятельности представляет собой внешний процесс управленческого воздействия на трудовой коллектив осужденных, основывающийся на субъективном понимании системы управления мотивами осужденных в процессе их трудовой деятельности.

Стимулирование трудовой деятельности предполагает применение администрацией учреждения, исполняющего наказания, моральных и материальных методов воздействия на осужденного с целью привлечения его к труду, ориентации его сознания на повышение производительности труда для достижения целей организации.

Стимулирование представляет собой механизм активизации трудовой деятельности и ориентации на определенный результат как необходимое и

достаточное условие удовлетворения социально значимых потребностей осужденного посредством формирования у него мотивов труда.

Авторская позиция в вопросах систематизации понятийно-категориального аппарата исследования мотивации трудовой деятельности осужденных в процессе трудовой адаптации предложена на рис. 1.9 [9, с. 112].

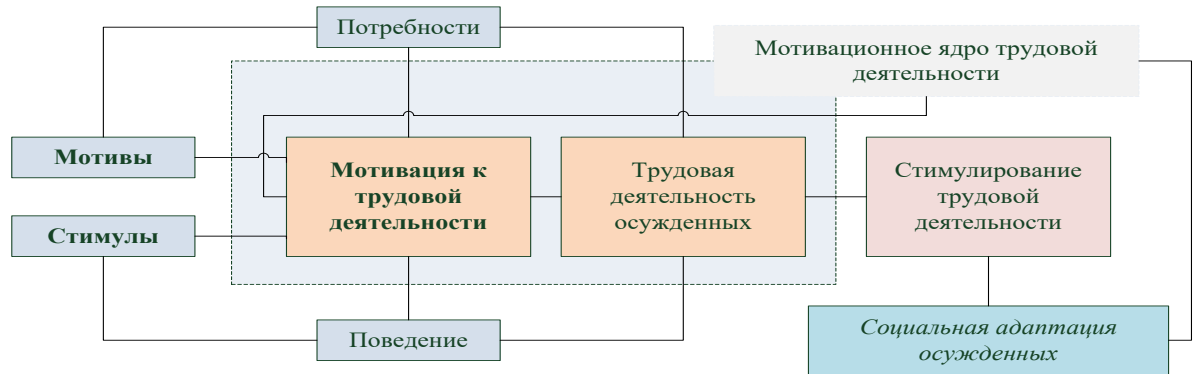


Рис. 1.9 – Систематизация понятийно-категориального аппарата мотивации трудовой деятельности осужденных в процессе трудовой адаптации (составлено автором по [9, с. 112])

В вопросах внешнего воздействия мотивов и стимулов на общий процесс мотивации осужденного следует отметить, что лишь некоторые из них оказывают воздействие на принятие решения трудиться в местах лишения свободы, в связи с чем лишь некоторые стимулы способны инициировать трудовой эффект, другие же стимулы вызывают безразличие, что характеризует природу пороговых значений стимулов. Пороговым значением стимула следует считать тот уровень стимула, который по содержанию, величине и времени способен активизировать желание осужденного к осуществлению трудовой деятельности, преодолев тем самым его безразличие. В результате чего необходимо отметить, что стимулы, не способные вызвать желание осужденного осуществлять трудовую деятельность, не способные преодолеть безразличие к стимулу, находятся по величине ниже порогового значения стимула, так как такие стимулы, как некие ценности и блага, не отвечают по составу и содержанию требованиям мотивов, потребностям осужденного либо они недостаточны по размерам и несвоевременны.

Пороговое значение мотива также зависит от степени развития самого

мотива, его соответствия стимулу, который не сможет воздействовать на поведение осужденного, если мотив, на который он направлен, еще не сформировался или находится в процессе формирования.

Преодоление порога безразличия трудового коллектива осужденных возможно лишь тогда, когда стимулы и мотивы будут взаимосвязаны по величине, времени и содержанию в процессе стимулирования и мотивации трудовой деятельности. Таким образом, социальная активность осужденных зависит от степени стимулирования их трудовой деятельности, мер поощрения осужденных, среди которых выделяют поощрения, не изменяющие условий их содержания, их правовой статус и носящие лишь воспитательно-предупредительный характер, поощрения, изменяющие условия их содержания в пределах одного учреждения, исполняющего наказания, а также поощрения, связанные с переводом осужденных в другие учреждения с менее строгим режимом содержания.

Стимулы в процессе управления трудовым процессом осужденных должны способствовать формированию соответствующих мотивов поведения.

К мерам стимулирования трудовой деятельности относятся: производственно-технологические меры, заключающиеся в совершенствовании и модернизации технологических процессов, в разработке и внедрении в производство продукции, способствующей формированию трудовых навыков, пригодных осужденным после освобождения; социально-экономические меры, заключающиеся в совершенствовании условий оплаты труда осужденных, переводе осужденных в другие учреждения, исполняющие наказания, с менее строгим режимом содержания, возможности повышения профессионального уровня в соответствии с имеющимися специальностями; организационные и правовые меры, заключающиеся в рациональном соотношении трудовых прав и обязанностей, а также целый ряд иных мер, сочетающих экономические и воспитательные цели уголовно-исполнительной системы.

Мотивация трудовой деятельности представляет собой процесс взаимодействия стимулов, которые привели к активным действиям трудовой

коллектив осужденных, с мотивами трудовой деятельности, которые приведены в движение этими стимулами. В результате такого взаимодействия формируется мотивационное ядро трудового коллектива осужденных, представляющее собой систему стимулов и мотивов, являющихся двигателем трудовой деятельности осужденных в учреждениях, исполняющих наказания. Мотивационное ядро представляет собой устойчивую причинно-следственную связь воздействия на осужденного в процессе трудовой деятельности нескольких одновременно мотивов и стимулов, относящихся к ресурсам администрации учреждения, исполняющего наказания, характеризующуюся устойчивостью мотивационных комплексов, адаптированных к модернизации на основе смены приоритетных стимулов и мотивов, а также способностью к устранению противоречий между мотивами и стимулами. Эффективность работы учреждений, исполняющих наказания, зависит от степени сформированности мотивационного ядра трудового коллектива осужденных, где мотивация к труду обусловлена как внутриспсихическими процессами, так и внешними факторами, и условиями, побуждающими к общественно-полезной трудовой деятельности.

По мнению М. В. Ловчевой, высокая результативность индивидуального труда зависит от доминирующих мотивов трудовой деятельности в виде удовлетворенности результатами труда, содержанием труда, возможности профессионального и личностного развития, получения желаемых благ, общественного признания [96, с. 14].

Правильная организация труда осужденных способствует формированию у них уважительного отношения к человеку, общепризнанным нормам и правилам поведения в обществе, стимулированию правопослушного поведения, реализуя основную цель наказания – исправление, где отношение осужденного к труду представляет собой критерий данного исправления.

Правильно организованный высокотехнологичный труд стимулирует трудовую активность осужденных в процессе трудовой деятельности и дальнейшей подготовки к жизни на свободе, в связи с чем руководству учреждения, исполняющего наказания, необходимо уделять особое внимание

вопросам применения мер поощрения за трудовые успехи, обеспечивая тем самым их законопослушное поведение во время отбывания назначенного судом наказания. Удовлетворенность трудом выражается в возникновении у осужденного позитивного, конструктивного отношения к работе и ее результатам, что проявляется в его исполнительности, высокой степени ответственности за выполняемую работу, соблюдении правил поведения и требований режима содержания, сотрудничестве, стремлении повышать профессиональный уровень. Неудовлетворенность трудом в местах лишения свободы выражается в снижении трудовой активности, низких результатах труда, высоком уровне заболеваемости, нарушении требований режима содержания, правил техники безопасности.

Труд, выступая средством исправления осужденного, должен быть производительным, высокоэффективным, коллективным, социально полезным, соответствовать уровню его профессиональной подготовки, способствовать духовному и физическому развитию, профессиональному росту личности.

Мотивация трудовой деятельности осужденного представляет собой механизм создания определенных условий, влияющих на его поведение в процессе производства. Мотивация труда предполагает стремление работника удовлетворить свои потребности.

Мотивы труда включают весь спектр потребностей, которые стремится удовлетворить работник, перечень определенных благ, которые могут удовлетворить эти потребности, трудовой вклад, необходимый для получения блага, и затраты, на которые соглашается работник.

Администрация учреждений, исполняющих наказания, должна применять индивидуальный подход к каждому осужденному в процессе мотивации его к трудовой деятельности с учетом индивидуальных потребностей, которые могут быть эффективны для одного работника и не эффективны для другого.

Для этого необходимо создавать условия для удовлетворения важнейших потребностей отдельного осужденного, но с учетом целей и задач уголовно-исполнительной системы. Необходимо учитывать прежде всего физиологические потребности наиболее низкого уровня в иерархии потребностей, которые

подлежат обязательному удовлетворению для выполнения трудовой функции. Затем требует особого внимания вопрос удовлетворения потребностей более высоких уровней в зависимости от индивидуальной особенности каждого работающего осужденного, побуждающих к результативной и эффективной работе. Для побуждения осужденных к эффективной трудовой деятельности следует использовать различные подходы мотивации и способы вознаграждения. Вознаграждение представляет собой все то, что признается человеком ценным для себя, в результате чего побуждает работника к эффективным действиям для получения ценного вознаграждения. Наиболее эффективная мотивация достигается посредством убеждения осужденного в получении вознаграждения по результатам своего труда. Следует выделить внутренние и внешние вознаграждения осужденных по результатам их трудовой деятельности в местах лишения свободы (рис. 1.10).

К внутренним вознаграждениям следует отнести чувство достижения результата в трудовой деятельности, чувство содержательности и значимости выполняемой работы, получение всеобщего уважения, признания, общения, дружбы с трудовым коллективом, самоуважения, реализацию потенциальных возможностей с учетом индивидуальных потребностей, личностный рост и развитие трудовых навыков, самостоятельность в трудовой деятельности в соответствии со своими интересами и приоритетами, возможность профессионального роста в рамках режима содержания, возложение большей ответственности в трудовой деятельности.

К внешним вознаграждениям со стороны администрации учреждения, исполняющего наказания, по результатам труда осужденных в рабочее и нерабочее время следует отнести заработную плату, премии, признание результатов труда работника, а также дополнительные выплаты и льготы в виде поощрений за работу и оказанные услуги. Таким образом, для того чтобы эффективно использовать мотивацию трудовой деятельности, необходимо систематически изучать потребности осужденных и применять внутреннее и внешнее вознаграждение.

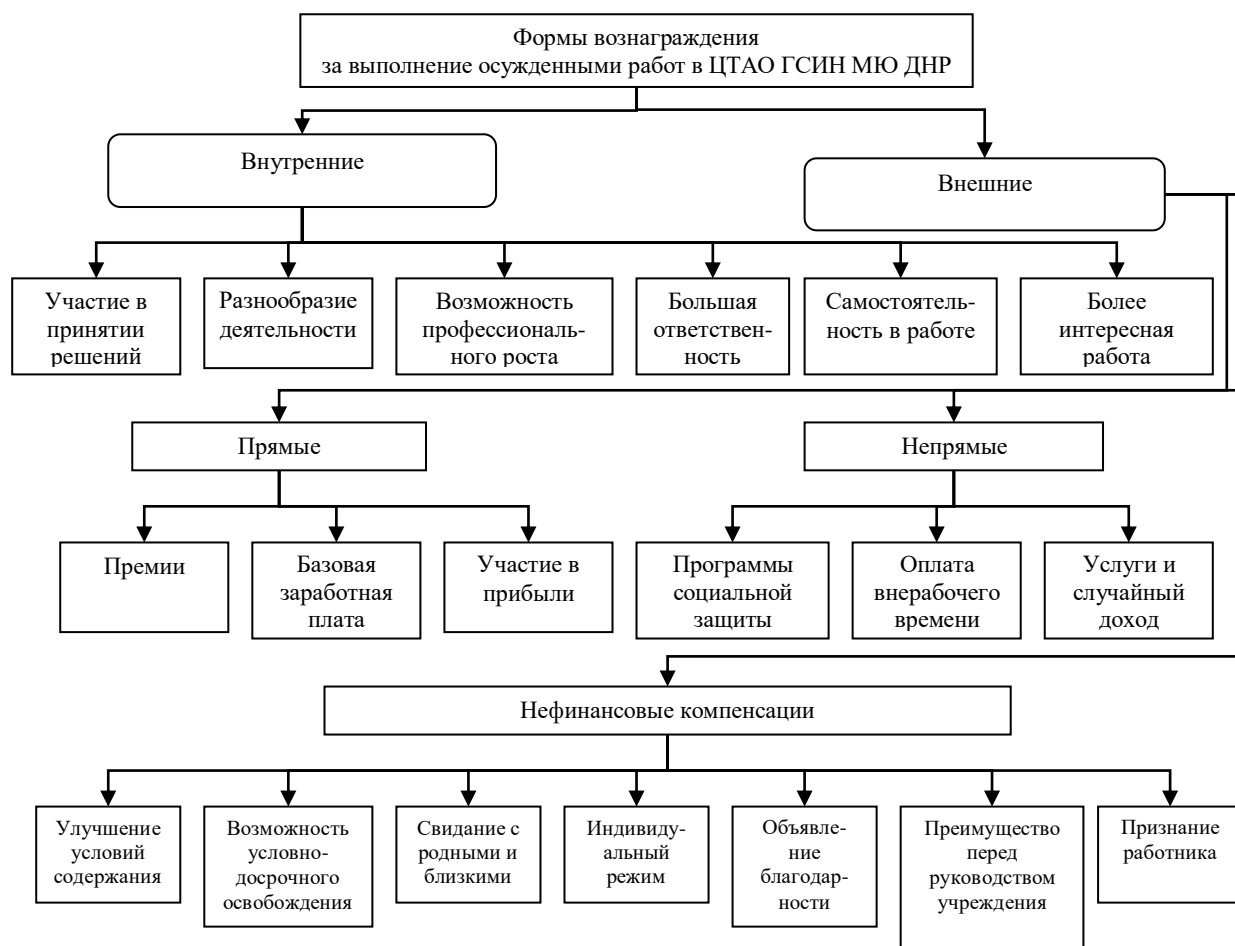


Рисунок 1.10 – Формы вознаграждения за выполнение осужденными работ в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) (авторский подход)

Выбор и применение конкретных форм, средств и методов стимулирования труда осужденных зависит в основном от администрации учреждений, исполняющих наказания. В целом понятию мотивации трудовой деятельности осужденных присущи некоторые особенности, которые определяют ее природу и структуру во взаимосвязи и взаимообусловленности.

Особенности мотивации трудовой деятельности осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики предложены на рис. 1.11.

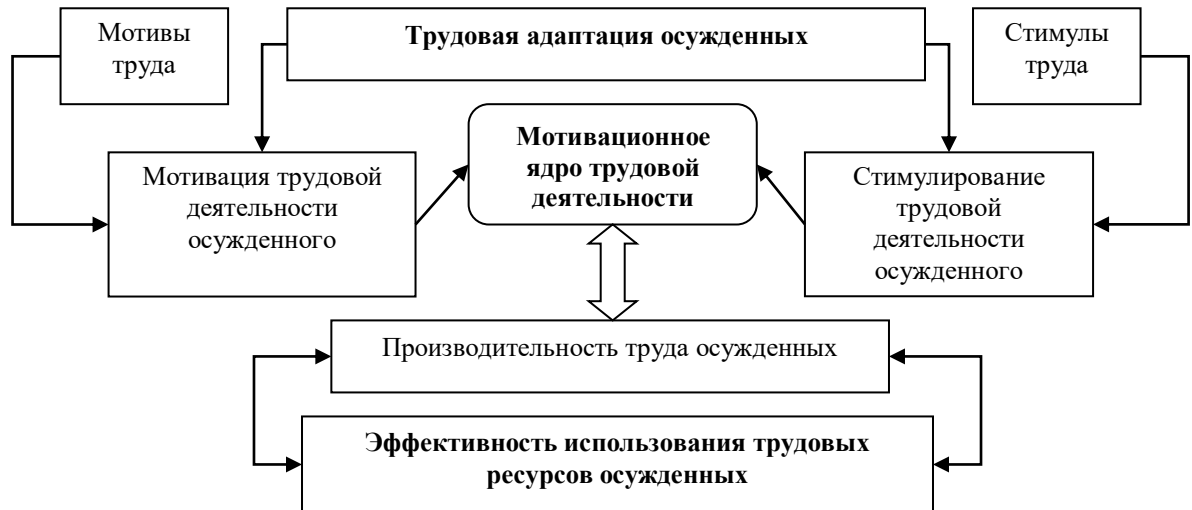


Рис. 1.11 – Особенности мотивации трудовой деятельности осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики

Процесс мотивации и стимулирования к трудовой деятельности осужденных представляет собой многоуровневый процесс, поэтому руководитель ЦТАО ГСИН МЮ ДНР всегда должен способствовать созданию гармоничного и благоприятного климата в трудовом коллективе на основе таких принципов управления процессами трудовой адаптации: взаимное доверие, уважение и поддержка; предоставление каждому осужденному интересной работы, побуждая тем самым его систематически развивать свои знания, способности и умения; справедливое установление норм выработки; объективная оценка вклада осужденного, задействованного в трудовом процессе, в общие результаты деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР; создание условий и возможностей для раскрытия трудового потенциала осужденного; предоставление всем осужденным равных возможностей самореализации на основе способностей, результативности работы; установление вознаграждений по результатам индивидуального трудового вклада каждого осужденного в процесс трудовой деятельности и в развитие ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в целом; предоставление осужденным права принимать участие в решении производственных вопросов и нести ответственность за свою деятельность; формирование рабочих групп с учетом психологической совместимости работников.

Все эти принципы позволяют создавать благоприятные условия для совместной трудовой деятельности осужденных и сотрудников учреждений, исполняющих наказания, и как следствие, достигать эффективных результатов деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, при этом мотивация трудовой деятельности представляет собой неотъемлемый элемент организации труда осужденных в местах лишения свободы и направлена на их ресоциализацию и подготовку к полноценной жизни в обществе.

В целом адаптация осужденных к труду в учреждениях, исполняющих наказания, на современном этапе функционирования УИС ДНР базируется на организации их трудовой деятельности с учетом особенностей процесса труда и мотивации трудовой деятельности, что в совокупности представляет методические основы управления процессами труда осужденных в местах лишения свободы, систематизированные на рис. 1.12 [25, с. 46].

Основополагающим элементом предложенных нами методических основ управления процессами труда осужденных является авторская систематизация особенностей процесса трудовой адаптации осужденных в учреждениях УИС ДНР, представленная на рис 1.5, с. 36. Центральным элементом методических основ управления процессами труда осужденных является авторская систематизация особенностей организации трудовой деятельности осужденных, предложенных на рис. 1.8, с. 51. Фундаментальный элемент методических основ управления процессами труда осужденных представлен в виде авторской систематизации особенностей мотивации трудовой деятельности осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, предложенных на рис. 1.11, с. 65.

Таким образом, методические основы управления процессами труда осужденных охватывают проблемные вопросы организации трудовой деятельности осужденных в местах лишения свободы, вопросы особенностей процесса труда осужденных, а также особенности мотивации трудовой деятельности осужденных в условиях изоляции от общества.

Предложенная систематизация элементов методических основ управления процессами труда осужденных определяет качественно новый подход в системе трудовой деятельности в местах лишения свободы, предполагающий эффективное использование трудовых ресурсов осужденных.

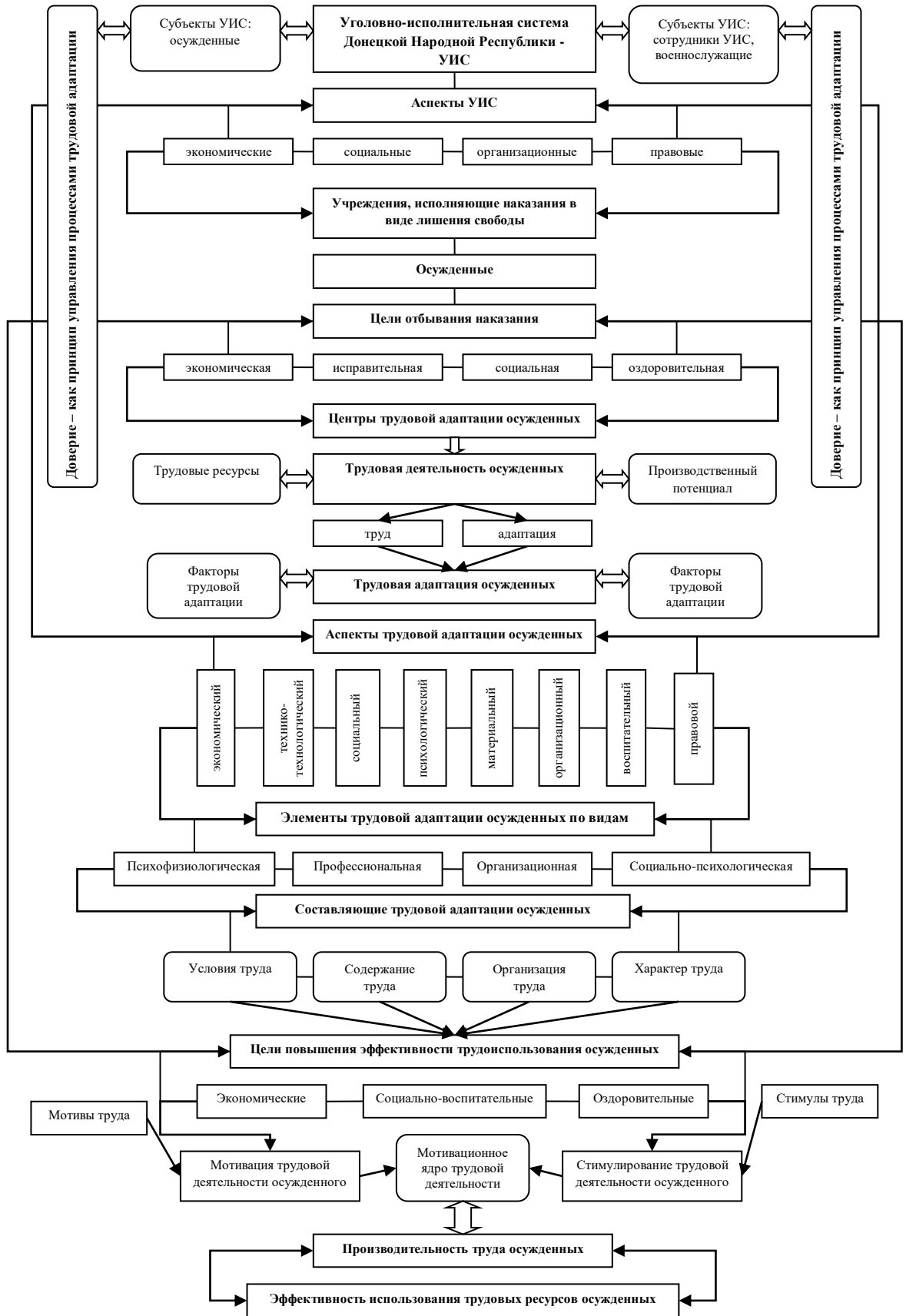


Рис. 1.12 – Методические основы управления процессами труда осужденных в местах лишения свободы на современном этапе функционирования УИС ДНР (составлено автором по [25, с.46])

Отечественный опыт организации трудовой деятельности осужденных, представленный в виде теоретических аспектов трудовой адаптации, в совокупности с методическими основами управления процессами труда осужденных послужили предпосылкой развития теоретико-методических основ управления процессами труда и разработки научно-практических рекомендаций по управлению трудовой адаптацией осужденных на этапе становления УИС Донецкой Народной Республики. Вышеизложенные разработки и авторские рекомендации позволяют предложить концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности, предложенный на рис. 1.13.

Авторский концептуальный подход раскрывает историческое наследие теоретических аспектов процесса трудовой адаптации осужденных на этапе становления УИС в аспекте хозрасчета и самоокупаемости системы, на этапе развития УИС в аспекте профориентации осужденных и их адаптации к коллективному труду, на этапе преобразования УИС в аспекте индустриализации и централизации плановой экономики, а также представляет авторское видение развития теоретико-методических основ управления процессами труда на этапе становления УИС Донецкой Народной Республики в аспекте управления трудовой адаптацией осужденных. Историческое наследие развития УИС в различные периоды преобразований по этапам, как ресурс построения концептуального подхода, базировалось на мотивационном аспекте развития экономики и управления народным хозяйством, где труд осужденных положен в основу всех эволюционных преобразований. Кроме того, данный подход базируется на необходимости выделения ключевых аспектов уголовно-исполнительной системы, изучении мотивов и стимулов труда осужденных, факторах и составляющих трудовой адаптации осужденных, принципах управления процессами трудовой адаптации осужденных, целях отбывания наказания, целях повышения эффективности трудоустройства осужденных, организации труда осужденных и предполагает усовершенствование механизма управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях УИС, что позволит повысить эффективность трудовой адаптации осужденных и эффективность работы учреждений уголовно-исполнительной системы в целом.

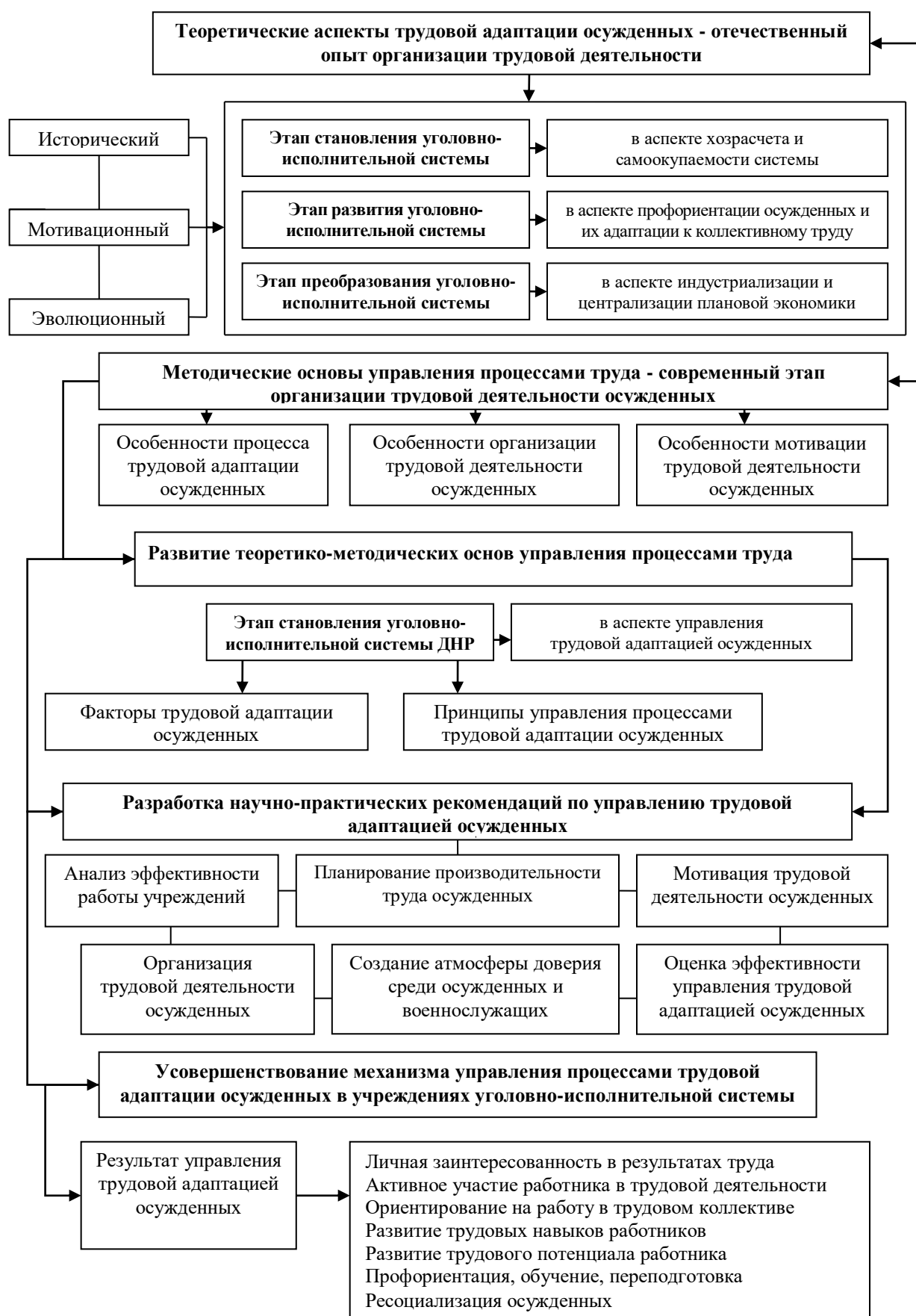


Рис. 1.13 – Концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности (составлено автором по [4, с. 58])

Таким образом, в ходе теоретической части исследования обосновано, что в целом авторский концептуальный подход предполагает перестройку существующей организации трудовой деятельности осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы посредством развития теоретико-методических основ, а также внедрения научно-практических рекомендаций по управлению трудовой адаптацией осужденных в виде механизма управления процессами трудовой адаптацией осужденных, где осужденный рассматривается не только как потенциальный работник, но и как личность с потребностями, мотивами и ценностями.

Выводы по разделу 1

В рамках теоретической части работы: исследованы условия и предпосылки экономического развития уголовно-исполнительной системы в эволюционном аспекте организации трудовой деятельности, изучена сущность и особенности трудовой адаптации осужденных на современном этапе экономического развития уголовно-исполнительной системы, систематизированы субъекты и объекты уголовно-исполнительной системы, выделены ее аспекты, для целей повышения эффективности функционирования ГСИН МЮ ДНР раскрыта сущность и особенности процесса трудовой адаптации осужденных, аспекты трудовой адаптации осужденных, цели отбывания наказания в процессе трудовой занятости осужденных, выделены принципы управления процессами трудовой адаптации осужденных, получил дальнейшее развитие понятийно-категориальный аппарат исследования управления процессами трудовой адаптации осужденных учреждений уголовно-исполнительной системы: «трудовая адаптация осужденного», «мотивация трудовой деятельности осужденного», «мотив труда осужденного», «пенитенциарная экономика труда», получила развитие система факторов трудовой адаптации осужденных на основе использования иерархического подхода систематизации элементов трудовой адаптации, выделены цели повышения эффективности трудоустройства осужденных,

определена сущность организации труда осужденных, выделены ее составляющие, выделены составляющие трудовой адаптации осужденных в условиях изоляции от общества, раскрыта роль мотивации трудовой деятельности для решения задач трудовой адаптации осужденных, выделены меры стимулирования трудовой деятельности осужденных, усовершенствован концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности, базирующийся на ключевых аспектах УИС, мотивах и стимулах труда осужденных, факторах и составляющих трудовой адаптации осужденных, принципах управления процессами трудовой адаптации осужденных, целях отбывания наказания, целях повышения эффективности трудоустройства осужденных, организации труда осужденных, представивший перспективу повышения эффективности трудовой адаптации осужденных и эффективности работы учреждений в целом.

Основные положения, содержащиеся в разделе 1 диссертации, опубликованы в работах автора [1; 3; 4; 6; 9; 10; 14; 15; 20; 22; 24; 25; 27; 28].

РАЗДЕЛ 2

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ

2.1 Анализ особенностей функционирования учреждений уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики

Курс экономического развития Донецкой Народной Республики, направленный на повышение эффективности общественного производства, изыскание и внедрение новых форм и методов организации труда, полностью распространяется на осужденных. Осужденные должны привлекаться к труду на предприятиях учреждений, исполняющих наказания, на государственных предприятиях или предприятиях иных форм собственности при условии обеспечения их надлежащей охраны и изоляции.

ГСИН МЮ ДНР создана с целью исполнения наказаний, а также для содержания под стражей подозреваемых, обвиняемых, осужденных, контроля за условно осужденными лицами и лицами, осужденными к исправительным работам и ограничению свободы. Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики № 17–25 от 02.09.2015 г. «О передаче Государственной службы исполнения наказаний Министерства внутренних дел Донецкой Народной Республики в ведение Министерства юстиции Донецкой Народной Республики» [113], ГСИН Министерства внутренних дел ДНР передана в ведение Министерства юстиции ДНР. Постановлением Совета Министров ДНР № 5–11 от 29.03.2017 г. утверждено Временное положение об органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы, которое определяет основы организации деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы [108].

Вопросы государственного регулирования в сфере исполнения уголовных наказаний возлагаются на УИС ДНР, основными принципами деятельности которой являются: верховенство закона, единство и укрепление законности,

защита и соблюдение прав и свобод человека и гражданина, гуманное отношение к осужденным в сочетании с государственным и гражданским контролем.

Правовой основой деятельности УИС ДНР являются Минимальные стандартные правила обращения с заключенными, Международный пакт о гражданских и политических правах [140], Конституция Донецкой Народной Республики [91], законы Донецкой Народной Республики, Кодекс законов о труде Украины [81], Уголовно-исполнительный кодекс Украины [93], Временное положение об органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы, нормативные правовые акты Главы ДНР, Совета Министров ДНР, Министерства юстиции ДНР, Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции ДНР и иные нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики. Как отмечает В. Г. Саенко, организационно-правовая форма собственности предприятий пенитенциарной системы – государственное предприятие. Основными задачами любого из таких предприятий являются: производство и реализация продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления, обеспечение безубыточной работы предприятия; привлечение осужденных к общественно-полезному труду с четко очерченной целью ресоциализации [137, с. 190].

ГСИН МЮ ДНР представляет собой уголовно-исполнительную систему Донецкой Народной Республики, аккумулирующую в себе правоприменительные и правоохранительные функции, представляя орган исполнительной власти, реализующий государственную политику в сфере исполнения уголовных наказаний. В структуре центрального аппарата управления ГСИН МЮ ДНР предусмотрены следующие отделы: отделение организационно-аналитической работы, секретариат, отдел организации охраны, отдел организации режима, надзора и безопасности, дежурная служба, отделение инженерно-технических средств охраны, связи и информатизации, отдел организации оперативно-розыскной деятельности, отделение специального учета, отдел кадров, отдел социально-психологической работы с осужденными, отделение уголовно-исполнительной инспекции, отдел здравоохранения и медико-санитарного

обеспечения, главная бухгалтерия, отделение оплаты труда персонала, отдел инспекции по личному составу, юридическая служба, пресс-служба, отдел трудовой адаптации осужденных, отдел экономики, организации и оплаты труда осужденным, отдел инженерного обеспечения, группа капитального строительства и ремонта, отдел коммунально-бытового и интендантского обеспечения (рис. 2.1).

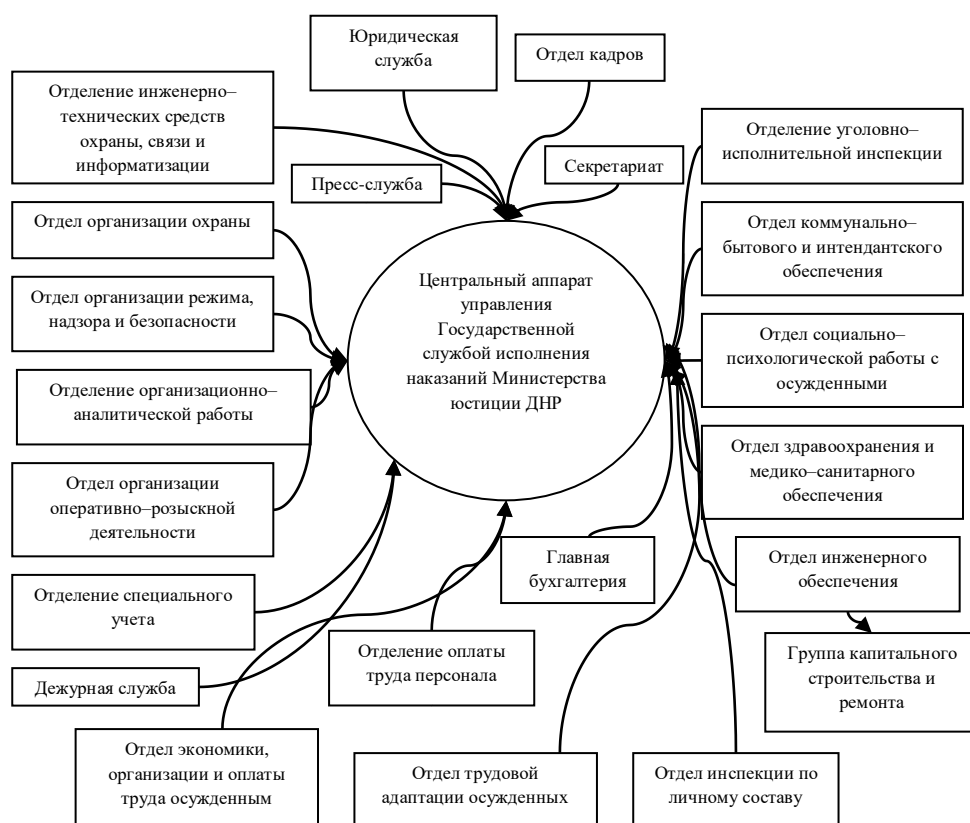


Рис. 2.1 – Центральный аппарат управления Государственной службой исполнения наказаний Министерства юстиции ДНР (составлено автором)

Особая роль в вопросах управления трудовой адаптацией осужденных учреждений, исполняющих наказания, отведена отделу трудовой адаптации осужденных и отделу экономики, организации и оплаты труда осужденным.

Так, отдел трудовой адаптации осужденных осуществляет функции по организации производственной, маркетинговой, инженерной деятельности и материально-технического обеспечения, обеспечения выполнения задач и обязанностей по производству и реализации продукции в соответствии с заключенными договорами, координации работы ЦТАО в части привлечения

осужденных к общественно-полезному труду, а также внедрения в ЦТАО мероприятий, направленных на повышение эффективности использования основных фондов, материальных и финансовых ресурсов. Отдел экономики, организации и оплаты труда осужденных осуществляет функции по организации экономического планирования хозяйственной деятельности ЦТАО, ценообразования на продукцию, организации заработной платы осужденных, планирования и формирования фонда премирования сотрудников организации, проведения работ, направленных на повышение производительности труда. Таким образом, анализируя функции отдела экономики, организации и оплаты труда осужденных, следует отметить отсутствие функции нормирования труда, что приводит к низкой эффективности организации труда осужденных.

Следует отметить, что руководство ГСИН МЮ ДНР наделено полномочиями вносить предложения в Министерство юстиции Донецкой Народной Республики о необходимости включения в структуру уголовно-исполнительной системы предприятий, учреждений и организаций с целью развития социально-экономической сферы путем привлечения осужденных к труду, а также утверждать уставы и положения их деятельности, принимать участие в их управлении, проводить мероприятия по реорганизации отделов Центрального аппарата управления ГСИН МЮ ДНР.

В соответствии с уголовно-исполнительным законодательством Донецкой Народной Республики к учреждениям, исполняющим наказания, относятся исправительные центры и исправительные учреждения. Центральный аппарат ГСИН МЮ ДНР осуществляет контроль над содержанием осужденных на территории Донецкой Народной Республики, основным направлением деятельности которого является реализация нормативно-правовых актов государства в сфере исполнения уголовных наказаний, а также разработка ведомственной документации, регламентирующей деятельность структуры. ГСИН МЮ ДНР осуществляет контроль за содержанием более чем 6000 осужденных. В ее структуру входят 14 учреждений исполнения наказаний, среди которых: одна исправительная колония особого режима – Енакиевская ИК; семь

исправительных колоний строгого режима: Ждановская ИК – специализированная туберкулезная больница; Калининская ИК, Макеевская ИК, Кировская ИК, Мичуринская ИК, Западная ИК, Донецкая ИК; четыре исправительные колонии общего режима: Торезская ИК, Никитовская ИК, Волновахская ИК, Снежнянская ИК; Киселевский исправительный центр; Донецкий следственный изолятор, а также Республиканский отряд специального назначения и уголовно-исполнительные инспекции (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Учреждения Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ГСИН МЮ ДНР)

Название учреждения	Место расположения
Исправительные колонии	
Общего режима содержания	
Никитовская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	г. Горловка
Снежнянская исправительная колония <i>(для содержания осужденных женщин)</i> <i>(открыт изолированный участок колонии поселения)</i>	г. Снежное
Торезская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	г. Торез
Волновахская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	пос. Молодёжный Волновахского района
Строгого режима содержания	
Калининская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i> <i>(открыт изолированный участок колонии поселения)</i>	г. Горловка
Макеевская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i> <i>(открыт изолированный участок колонии поселения)</i>	г. Макеевка
Кировская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	г. Кировск
Мичуринская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	г. Горловка
Западная исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i> <i>(открыт изолированный участок колонии поселения)</i>	г. Макеевка
Донецкая исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	г. Донецк
Особого режима содержания	
Енакиевская исправительная колония <i>(для содержания осужденных мужчин)</i>	г. Енакиево
Исправительный центр	
Киселёвский исправительный центр (колония поселения)	г. Торез
Следственный изолятор	
Донецкий следственный изолятор <i>(открыт сектор воспитательной колонии для несовершеннолетних осуждённых)</i>	г. Донецк
Специализированные больницы	
(МПБ - многопрофильная больница при Донецкой исправительной колонии) соматические больные, с хирургической патологией	г. Донецк
Противотуберкулёзная больница – Ждановская исправительная колония	г. Ждановка

С целью координации и привлечения осужденных к общественно-полезному труду в структуру ГСИН МЮ ДНР входят ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, которые функционируют при учреждениях, исполняющих наказания, как структурные подразделения этих учреждений. Привлечение осужденных к труду представляет собой неотъемлемую часть социальной работы в учреждениях, исполняющих наказания.

В целом социально-экономические процессы и явления зависят от большого числа параметров, их характеризующих, а также трудностей, связанных с выявлением структуры взаимосвязей этих параметров. В данном случае использование методов многомерного статистического анализа является не только оправданным, но и существенно необходимым.

Для нашего исследования представляет интерес один из наиболее применяемых из числа методов многомерного экономико-статистического анализа, а именно: кластерный анализ [46, с. 4].

Кластерный анализ и его реализация в достаточно популярной в нашей стране системе STATISTICA позволяет рассматривать большой объем информации и резко сокращать, сжимать большие массивы социально-экономической информации, делать их компактными и наглядными.

Анализ эффективности производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР проводился по итогам кластеризации основных показателей деятельности изучаемых объектов, в частности Енакиевской ИК, Ждановской ИК, Калининской ИК, Макеевской ИК, Кировской ИК, Мичуринской ИК, Западной ИК, Донецкой ИК, Торезской ИК, Никитовской ИК, Волновахской ИК, Снежнянской ИК, Киселевского ИЦ, отраженных во внутренней отчетности учреждений за период 2016, 2017 гг., направляемых в органы прокуратуры для осуществления надзора за данной деятельностью.

К основным показателям производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР относятся среднесписочная численность осужденных, количество осужденных, планируемых привлечь для производства согласно разнарядок [84, с. 198], количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО, в том

числе задействованных непосредственно в производственном процессе, задействованных на вспомогательных работах, привлеченных на 2-х часовые работы по благоустройству промышленной зоны, количество осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, в том числе привлеченных на контрагентские объекты, привлеченных на благоустройство территории, количество осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, % привлечения осужденных к труду от общего количества осужденных, годовой фонд оплаты труда осужденных, среднемесячная заработная плата осужденных, объем производства продукции по плану и по факту, % выполнения плана, объем реализованной готовой продукции (оказанных услуг), остаток готовой продукции на складе ЦТАО, дебиторская задолженность, кредиторская задолженность. Внутренняя отчетность производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг. представлена в табл. Б.1 прил. Б.

Задача кластеризации состоит в том, чтобы распределить объекты ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по схожим группам и установить качественные взаимосвязи между группами с близкими значениями показателей для целей оценки уровня их готовности к изменениям практики управления процессами трудовой адаптации осужденных. Цель кластерного анализа состоит в выявлении группы объектов, имеющих максимальное число общих черт между собой и в то же время минимальное сходство с другими группами.

При анализе исследовательской информации объекты исследования условно приняты в следующей интерпретации: С_1 – Волновахская ИК; С_2 – Донецкая ИК; С_3 – Енакиевская ИК; С_4 – Ждановская ИК; С_5 – Западная ИК; С_6 – Калининская ИК; С_7 – Кировская ИК; С_8 – Киселевский ИЦ; С_9 – Макеевская ИК; С_10 – Мичуринская ИК; С_11 – Никитовская ИК; С_12 – Снежнянская ИК; С_13 – Торезская ИК. В исследовании использован метод Варда (Ward, 1963), в целом являющийся эффективным, так как направлен на объединение близко расположенных кластеров, которые представлены вертикальной древовидной дендрограммой на рис. 2.2. Дендрограмма описывает близость отдельных точек и

кластеров друг к другу в виде графической последовательности объединения (разделения) кластеров. В методе Варда в качестве целевой функции применяют внутригрупповую сумму квадратов отклонений, которая представляет собой сумму квадратов расстояний между каждой точкой (объектом) и средней по кластеру, содержащему этот объект.

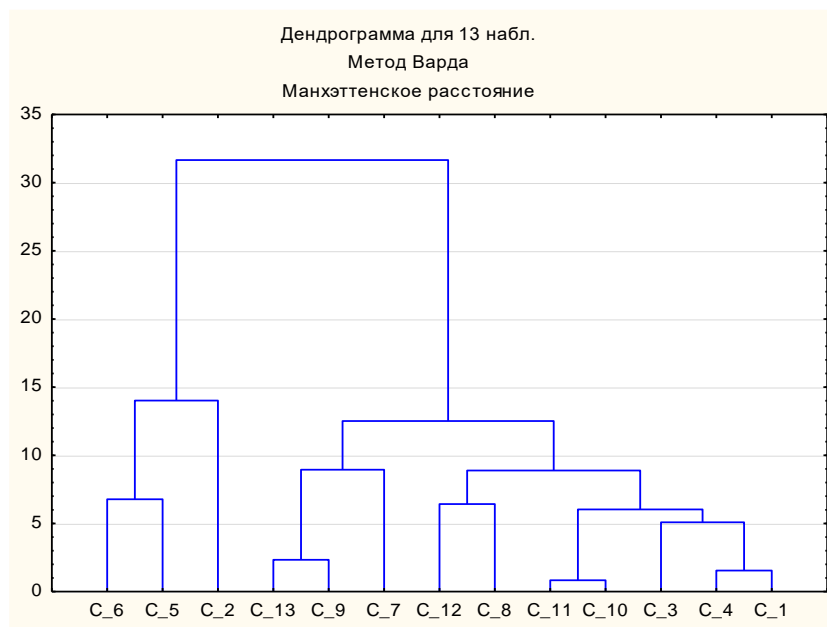


Рис. 2.2 – Вертикальная древовидная дендрограмма (составлено на основании кластерного анализа по [табл. Б.1 прил. Б])

На каждом шаге объединяются такие два кластера, которые приводят к минимальному увеличению целевой функции, то есть внутригрупповой суммы квадратов (SS). В целом этот метод направлен на объединение близко расположенных кластеров [46, с. 19–20].

Основой для проведения кластеризации является матрица расстояний между объектами. Существует несколько способов определения расстояния между каждыми двумя объектами. В данном исследовании использован метод манхэттенского расстояния, (расстояние городских кварталов, когда добраться из одной точки в другую можно только по катетам треугольника), рассчитываемый как сумма абсолютных разностей между значениями по каждому параметру, по каждой координате (рис. 2.3).

Манхэттенское расстояние													
	C_1	C_2	C_3	C_4	C_5	C_6	C_7	C_8	C_9	C_10	C_11	C_12	C_13
C_1	0,0	18,9	4,1	1,5	10,9	9,1	7,2	4,6	6,4	3,5	3,6	4,3	4,9
C_2	18,9	0,0	17,1	19,6	10,1	14,3	19,3	21,2	16,8	20,1	20,3	17,7	18,0
C_3	4,1	17,1	0,0	4,3	8,5	7,7	7,7	8,8	5,4	5,1	5,3	6,0	4,8
C_4	1,5	19,6	4,3	0,0	11,5	9,5	7,5	4,8	7,1	2,9	2,7	5,4	5,6
C_5	10,9	10,1	8,5	11,5	0,0	6,8	11,3	13,8	8,1	12,1	12,3	12,1	8,8
C_6	9,1	14,3	7,7	9,5	6,8	0,0	9,2	11,4	7,7	10,3	10,5	6,8	8,0
C_7	7,2	19,3	7,7	7,5	11,3	9,2	0,0	9,9	7,2	8,3	8,5	8,2	7,4
C_8	4,6	21,2	8,8	4,8	13,8	11,4	9,9	0,0	7,9	6,1	5,3	6,4	8,6
C_9	6,4	16,8	5,4	7,1	8,1	7,7	7,2	7,9	0,0	6,4	6,5	7,2	2,3
C_10	3,5	20,1	5,1	2,9	12,1	10,3	8,3	6,1	6,4	0,0	0,8	7,7	4,5
C_11	3,6	20,3	5,3	2,7	12,3	10,5	8,5	5,3	6,5	0,8	0,0	7,8	4,6
C_12	4,3	17,7	6,0	5,4	12,1	6,8	8,2	6,4	7,2	7,7	7,8	0,0	7,9
C_13	4,9	18,0	4,8	5,6	8,8	8,0	7,4	8,6	2,3	4,5	4,6	7,9	0,0

Рис. 2.3 – Матрица расстояний (составлено на основании кластерного анализа по [табл. Б.1 прил. Б])

Схему объединения исследуемых объектов в кластеры представим на рис. 2.4.

Схема объединения (2017) Метод Варда Манхэттенское расстояние															
	Р	С	К	Р	С	К	Р	С	К	Р	С	К	Р	С	К
0,8329761	C_10	C_11													
1,544969	C_1	C_4													
2,334824	C_9	C_13													
5,083636	C_1	C_4	C_3												
6,031817	C_1	C_4	C_3	C_10	C_11										
6,420933	C_8	C_12													
6,774446	C_5	C_6													
8,882955	C_1	C_4	C_3	C_10	C_11	C_8	C_12								
8,942360	C_7	C_9	C_13												
12,51578	C_1	C_4	C_3	C_10	C_11	C_8	C_12	C_7	C_9	C_13					
14,01898	C_2	C_5	C_6												
31,65989	C_1	C_4	C_3	C_10	C_11	C_8	C_12	C_7	C_9	C_13	C_2	C_5	C_6		

Рис. 2.4 – Схема объединения исследуемых объектов в кластеры (составлено на основании кластерного анализа по [табл. Б.1 прил. Б])

В результате проведенной кластеризации следует выделить объекты с близкими значениями показателей, образующие кластеры, в частности: объекты С_10 и С_11; объекты С_1 и С_4; объекты С_9 и С_13; объекты С_1, С_4, С_3; объекты С_1, С_4, С_3, С_10, С_11; объекты С_8, С_12; объекты С_5, С_6; объекты С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12; объекты С_7, С_9, С_13; объекты С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12, С_7, С_9, С_13; объекты С_2, С_5, С_6; объекты С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12, С_7, С_9, С_13, С_2, С_5, С_6.

Наиболее четко выражены три кластера, объединяющие объекты, которые имеют максимальное число общих черт между собой в исследуемых основных показателях деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, среди которых к первому кластеру относятся объекты С_2, С_5, С_6, ко второму – С_7, С_9, С_13, к третьему – С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12.

Графически объединение исследуемых объектов в кластеры представлено на рис. 2.5.



Рис. 2.5 – График схемы объединения (составлено на основании кластерного анализа по [табл. Б.1 прил. Б])

Исследование показало, что в первый кластер вошли Донецкая ИК, Западная ИК и Калининская ИК, которые представляют «кластер успешных», продемонстрировавшие наивысший уровень их готовности к изменениям

практики управления процессами трудовой адаптации осужденных. Данные объекты наиболее адаптированы к повышению эффективности трудоустройства осужденных, что свидетельствует о наиболее общественно полезной деятельности данных учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР. Таким образом, кластерный анализ определил качественное родство объектов исследования, которое выводится из количественного посредством сопоставления значений показателей производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР. Опыт производственно-хозяйственной деятельности «кластера успешных» учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР подлежит исследованию с целью передачи позитивного опыта управления процессами трудовой адаптации осужденных в местах лишения свободы. В ходе исследования кластерный анализ позволил трансформировать существующую модель организации труда осужденных и усовершенствовать научно-методический подход к изучению условий функционирования учреждений, исполняющих наказания, как базовых элементов УИС ДНР.

В целом, учреждения, исполняющие наказания, реализуют уголовно-исполнительное и трудовое законодательство по привлечению осужденных к труду в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, задействовав их в трудовой деятельности на государственных предприятиях уголовно-исполнительной системы, на объектах организаций любых организационно-правовых форм, расположенных на территории учреждений, исполняющих наказания, и вне их, и на иных объектах, не запрещенных законодательством Донецкой Народной Республики. Директор ГСИН МЮ ДНР, выступая от имени государства учредителем (уполномоченным органом) в отношении учреждений, исполняющих наказания, утверждает их уставы, структуры, штатные расписания по согласованию с Министром юстиции ДНР. Администрация ЦТАО ГСИН МЮ ДНР формирует трудовые отношения среди осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, путем адаптации их к трудовой деятельности, закрепления трудовых навыков с учетом имеющихся производственных мощностей.

Положение об организации деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР утверждается Министром юстиции ДНР, а типовое положение о ЦТАО соответственно – директором ГСИН МЮ ДНР. Деятельность ЦТАО ГСИН МЮ ДНР не подлежит обязательной регистрации в органах государственной власти ДНР и представляет собой самостоятельную производственную деятельность учреждений, исполняющих наказания, осуществляемую в целях реализации политики адаптации осужденных к труду согласно перечню основных видов деятельности, подлежащего разработке ГСИН МЮ ДНР и утверждению Советом Министров ДНР. При осуществлении производственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР обязаны: обеспечивать трудоустроенным осужденным условия труда в соответствии с законодательством ДНР об охране окружающей среды, о соблюдении безопасных условий труда, выполнении санитарно-гигиенических норм; вести бухгалтерскую и статистическую отчетность в порядке, установленном законодательством ДНР; предоставлять Министерству юстиции ДНР и Генеральной прокуратуре ДНР информацию о производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО.

В ходе осуществления производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР вправе привлекать на договорных началах финансовые средства, имущество, включая имущественные права, результаты интеллектуальной деятельности физических и юридических лиц, для производства и реализации продукции, оказания услуг. Привлечение осужденных к общественно-полезному труду на объектах организаций различных организационно-правовых форм, не входящих в уголовно-исполнительную систему, расположенных на территории ГСИН МЮ ДНР и вне их, осуществляется на основании соглашений, договоров, контрактов, разрабатываемых с учетом рекомендаций ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, в которых обязательно закреплено: количество осужденных, которых необходимо привлечь для работ на этих объектах; заработная плата осужденным; вид выполняемых ими работ с учетом ограничений, предусмотренных уголовно-исполнительным законодательством ДНР; условия перевода осужденных на другую работу или в другую местность; обеспечение надлежащего надзора за

поведением осужденных, работающих на изолированных участках объектов организаций; финансово-экономические отношения между ГСИН МЮ ДНР и организациями; обеспечение оплаты и охраны труда; доставка осужденных к месту работы и их ежедневное возвращение в учреждения УИС.

Финансирование деятельности ГСИН МЮ ДНР осуществляется за счет средств Республиканского бюджета ДНР, а также средств специальных фондов бюджета ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, формируемых в результате финансово-экономической деятельности учреждений, исполняющих наказания, следственных изоляторов по привлечению осужденных к труду. Сметы доходов и расходов утверждаются директором ГСИН МЮ ДНР, при этом денежные средства, полученные в результате финансово-экономической деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР после уплаты налогов, сборов и обязательных платежей направляются на развитие учреждений, исполняющих наказания, а также на реализацию программ мотивации и стимулирования осужденных к трудовой деятельности. Имущество уголовно-исполнительной системы находится в государственной собственности и используется исключительно для обеспечения исполнения её задач, в частности имущество ЦТАО ГСИН МЮ ДНР принадлежит ему на правах оперативного управления или полного хозяйственного ведения и не может быть объектом залога. Обращение взыскания на имущество ГСИН МЮ ДНР не допускается. Непосредственное руководство финансово-хозяйственной деятельностью ЦТАО ГСИН МЮ ДНР осуществляют отдел трудовой адаптации осужденных, отдел экономики, организации и оплаты труда осужденных, отдел коммунально-бытового и интендантского обеспечения.

Вопросы производственного планирования деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР определяют перспективы его развития с учетом необходимого количества рабочих мест для осужденных, а также спроса потребителей на производимую ими продукцию, работы или услуги.

Законодательство ДНР в части регламентации трудоиспользования осужденных ориентируется на международные стандарты правового регулирования труда, однако многие осужденные, содержащиеся в учреждениях,

исполняющих наказания, не задействованы в трудовой деятельности в связи с нехваткой рабочих мест, так как в условиях экономической блокады, связанной со сложившейся политической ситуацией в стране, снижение платежеспособности населения привело к вынужденному сокращению объема производства ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Кроме того, рост числа осужденных в местах лишения свободы, не задействованных в трудовой деятельности, осложняет криминогенную обстановку в данных учреждениях, являясь предпосылкой усиления их агрессивности во взаимоотношениях как между собой, так и в отношении с сотрудниками этих учреждений, приводя в конечном итоге к увеличению числа нарушений требований режима и совершению новых преступлений, а, следовательно, и к невозможности достичь исправительной цели наказания.

С целью повышения эффективности достижения исправительной цели наказания необходимым является систематическое содействие со стороны государственных и негосударственных учреждений и организаций, а также общества в целом в обеспечении адаптации осужденных к трудовой деятельности в местах лишения свободы, в поиске новых форм привлечения их к созидательному, общественно-полезному труду.

Повышение эффективности использования трудовых резервов осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР способно стать действенным механизмом реализации промышленного потенциала Донецкой Народной Республики в условиях сложившейся конфликтной ситуации в стране.

Ориентируясь на международные акты о правах человека [140], об обращении с осужденными [119], оказывающие существенное влияние на правовое обеспечение государственного управления учреждениями, исполняющими наказания, Донецкой Народной Республики, необходимым является законодательное закрепление путей повышения эффективности использования трудовых резервов осужденных, содержание которых заключается в следующем:

условия труда осужденных в местах лишения свободы не должны приносить им страданий;

привлечение осужденных к общественно-полезному труду должно соответствовать их психофизиологическим способностям в соответствии с медицинским заключением;

осужденные, задействованные в трудовой деятельности, имеют право получить соответствующую квалификацию, необходимую для последующего трудоустройства после освобождения от отбытия наказания;

осужденные наделены правом выбора вида трудовой деятельности с учетом особенностей производственного потенциала ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а также требований режима содержания учреждений, исполняющих наказания;

модель трудового процесса в условиях изоляции от общества должна соответствовать условиям труда на свободе в соответствии с общепринятыми санитарными нормами;

вопросы трудовой адаптации осужденных и их профессиональная подготовка должны выступать в приоритете над вопросами получения прибыли от финансово-экономической деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР;

вопросы охраны труда осужденных должны соответствовать общепринятым правилам и нормам безопасности труда и охраны здоровья при использовании труда на свободе;

привлечение осужденных к общественно-полезному труду должно сочетаться с необходимым и достаточным временем на учебный процесс и отдых, а также другие виды деятельности, необходимые для их ресоциализации и исправления;

труд осужденных должен быть справедливо оплачен в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики с учетом трудового вклада каждого осужденного в работу ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а также индивидуального вклада в развитие социально-экономической среды общества в целом.

Подытоживая вышеизложенное, следует сказать, что труд осужденных – категория социально-экономическая, психологическая и юридическая, в связи с чем изучение природы трудовой адаптации осужденных требует разностороннего подхода с точки зрения экономики, психологии и юриспруденции.

2.2 Оценка эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом трудовой адаптации осужденных в производственном процессе

Внедрение прогрессивных технологических процессов в производственную деятельность учреждений, исполняющих наказания, предполагает взаимное функционирование рабочей силы и технико-технологических средств производства, представляя собой прерогативу руководства ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в вопросах развития уголовно-исполнительной системы. Эффективность работы учреждений, исполняющих наказания, предполагает оптимальное соотношение трудовых ресурсов осужденных и производственного потенциала ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, обеспечивая функционирование социально-экономической системы в местах лишения свободы. Эффективная организация труда осужденных способна стать действенным механизмом достижения целей работы пенитенциарной системы. Базируясь на эволюционно-исторической и теоретической части изучения уголовно-исполнительной системы, установлено, что повышение эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, возможно путем развития производственного и трудового потенциала ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, где особое внимание необходимо уделять проблемам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации осужденных, вопросам охраны труда, оплаты труда, методам материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности, вопросам кооперации и разделения труда, планирования и нормирования труда, а также необходимости в разработке правил внутреннего трудового распорядка. Результативность трудовой деятельности осужденных предполагает снижение затрат на рабочую силу при неизменных объемах производства, что представляет собой природу эффективности трудоустройства потенциала ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Следует отметить, что эффективность трудовой деятельности осужденных включает показатели производительности труда, а также качественные и количественные показатели трудовой адаптации осужденных в производственном

процессе посредством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обеспечения техники безопасности и так далее. Показатель эффективности трудовой деятельности осужденных прямо пропорционален показателю производительности труда осужденных и обратно пропорционален затратам труда осужденных на выполнение производственных задач. Затраты труда осужденных учреждений, исполняющих наказания, исчисляются как в натуральном выражении в виде количества осужденных, задействованных в процессе производства, так и в стоимостном выражении в виде размера фонда оплаты труда осужденных в определенный временной период. А следовательно, чем выше показатели производительности труда в условиях снижения затрат труда осужденных, улучшения качества выпускаемой продукции, а также оптимизации времени выполнения производственных операций одним работником, тем выше показатель эффективности всей социально-экономической системы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Эффективность социально-экономической системы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР определяется показателями эффективности производства (показатели объема производства и реализации продукции), показателями эффективности трудовой деятельности (показатели производительности труда осужденных, качественные и количественные показатели трудовой адаптации осужденных в производственном процессе), а также показателями мотивации и стимулирования трудовой деятельности осужденных (показатели системы коллективного премирования Скэнлона). Показатели эффективности производства, характеризующиеся объемом производства и реализации продукции, определяют показатели эффективности трудовой деятельности, включающие показатели производительности труда осужденных в виде увеличения показателя выработки и снижения показателя трудоемкости выпускаемой продукции в зависимости от квалификации и профессиональной подготовки осужденных, рационального использования производственных ресурсов и методов оптимизации затрат на оплату труда осужденных. Результативность трудовой деятельности осужденных определяется показателями эффективности использования трудовых ресурсов

посредством управления процессами трудовой адаптации осужденных, включает аспекты увеличения количества привлекаемых трудовых ресурсов, используя механизмы мотивации и установления доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, что в конечном итоге приносит существенный вклад в механизмы повышения эффективности работы всей социально-экономической системы учреждений, исполняющих наказания, и развитие пенитенциарной экономики труда целом. Раскрывая природу эффективности трудовой деятельности, показатель производительности труда характеризует ее результативность, плодотворность единицы трудового ресурса как в индивидуальном, так и в коллективном эквиваленте, представляя собой механизм прогрессивных технологических процессов общества. Показатель производительности труда определяется как доля объема выпускаемой продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо оплата труда осужденным за единицу произведенной продукции или оказанных услуг. В целом показатель производительности труда отражает затраты живого труда в системе взаимного функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства через показатели выработки и трудоемкости произведенной продукции, которые обратно пропорциональны по отношению друг к другу.

Показатели производительности труда рассчитываются на основании плановых и фактических показателей объема произведенной продукции или оказанных услуг в учреждениях, исполняющих наказания, в натуральном или стоимостном выражении в расчете на одного трудоустроенного осужденного. Таким образом, показатель выработки определяется как доля объема выпускаемой продукции, произведенной в единицу рабочего времени, необходимого для производства данной продукции, либо как доля объема выпускаемой продукции, произведенной одним осужденным, задействованным в производственном процессе [32, с. 73]. Эффективность показателя выработки определяется путем сопоставления показателя плановой выработки, рассчитанной как соотношение планируемого объема производства продукции к среднесписочной численности осужденных учреждений, исполняющих наказания, либо к количеству

осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, с показателем фактической выработки, рассчитанной как соотношение фактического объема произведенной продукции к количеству трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Показатель трудоемкости определяется как доля затрат рабочего времени одного осужденного, задействованного в производственном процессе на производство единицы продукции, либо как доля затрат живого труда одного осужденного на производство единицы продукции [32, с. 75].

Повышение эффективности трудовой деятельности осужденных достигается за счет снижения показателя трудоёмкости выпускаемой ими продукции и увеличения показателя выработки, при этом рост производительности труда в первую очередь зависит от доли затрат живого труда одного работника на производство единицы продукции. Годовые показатели производительности труда ЦТАО ГСИН МЮ ДНР отражают соотношение годового объема производства продукции к годовой численности осужденных учреждений, исполняющих наказания, в связи с чем изменение численности осужденных, задействованных в производственном процессе, оказывает непосредственное влияние на изменение показателей выработки и трудоемкости выпускаемой продукции, что зачастую приводит к неполной загрузке производственного оборудования. Годовой показатель выработки на одного осужденного состоит в обратнопропорциональной зависимости от показателя годовой трудоемкости, а соответственно снижение показателя трудоемкости выпускаемой продукции позволит увеличить выработку в процессе производства. Годовой показатель трудоемкости отражает соотношение количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР к фактическому объему произведенной продукции.

На основании показателей внутренней отчетности производственно-хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг., представленных в табл. Б.1 прил. Б, предложим в динамике плановые и фактические показатели производительности труда.

Рассчитаем плановую выработку среднесписочного персонала осужденных по формуле:

$$\text{ПлВср.спис.} = \frac{\text{ПлVпр.}}{\text{Чср.спис.}}, \quad (2.1)$$

где ПлВср.спис. – плановая выработка среднесписочного персонала осужденных, тыс. руб.;

ПлVпр. – объем производства продукции по плану, тыс. руб.;

Чср.спис. – среднесписочная численность осужденных, чел.

Рассчитаем плановую трудоемкость среднесписочного персонала осужденных по формуле:

$$\text{ПлТср.спис.} = \frac{\text{Чср.спис.}}{\text{ПлVпр.}}, \quad (2.2)$$

где ПлТср.спис. – плановая трудоемкость среднесписочного персонала осужденных, чел./тыс. руб.

Рассчитаем плановую выработку осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ПлВр.} = \frac{\text{ПлVпр.}}{\text{ПлЧр.}}, \quad (2.3)$$

где ПлВр. – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, тыс. руб.;

ПлVпр. – объем производства продукции по плану, тыс. руб.;

ПлЧр. – количество осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, чел.

Рассчитаем плановую трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ПлТр.} = \frac{\text{ПлЧр.}}{\text{ПлVпр.}}, \quad (2.4)$$

где ПлТр. – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, чел./тыс. руб.

Рассчитаем фактическую выработку осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ФВр.} = \frac{\text{ФV}_{\text{пр.}}}{\text{ФЧр.}}, \quad (2.5)$$

где ФВр. – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, тыс. руб.;

ФV_{пр.} – объем производства продукции по факту, тыс. руб.;

ФЧр. – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, чел.

Рассчитаем фактическую трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ФТр.} = \frac{\text{ФЧр.}}{\text{ФV}_{\text{пр.}}}, \quad (2.6)$$

где ФТр. – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, чел./тыс. руб.

На основании показателей деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг. рассчитаем и проанализируем темп роста, темп прироста плановых и фактических показателей производительности труда (табл. Б.2 – Б.14 прил. Б).

Рассчитаем темп роста среднесписочной численности осужденных по формуле:

$$\text{ТРЧ}_{\text{ср.спис.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{ср.спис.}}^{2017}}{\text{Ч}_{\text{ср.спис.}}^{2016}} \times 100, \quad (2.7)$$

где ТРЧ_{ср.спис.} – темп роста среднесписочной численности осужденных, %;

Ч_{ср.спис.2016} – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 01.01.2017, чел.;

Ч_{ср.спис.2017} – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 01.01.2018, чел.

Рассчитаем темп прироста среднесписочной численности осужденных по формуле:

$$\text{ТПРЧср.спис.} = \frac{(\text{Чср.спис.}_{2017} - \text{Чср.спис.}_{2016})}{\text{Чср.спис.}_{2016}} \times 100, \quad (2.8)$$

где ТРЧср.спис. – темп прироста среднесписочной численности осужденных, %.

Рассчитаем темп роста количества осужденных, которое планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТРПлЧр.} = \frac{\text{ПлЧр.}_{2017}}{\text{ПлЧр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.9)$$

где ТРПлЧр. – темп роста количества осужденных, которое планировалось привлекать для производства согласно разрядок, %;

ПлЧр.₂₀₁₆ – количество осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2017, чел.;

ПлЧр.₂₀₁₇ – количество осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2018, чел.

Рассчитаем темп прироста количества осужденных, которое планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТРПлЧр.} = \frac{(\text{ПлЧр.}_{2017} - \text{ПлЧр.}_{2016})}{\text{ПлЧр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.10)$$

где ТТРПлЧр. – темп прироста количества осужденных, которое планировалось привлекать для производства согласно разрядок, %.

Рассчитаем темп роста количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по формуле:

$$\text{ТРФЧр.} = \frac{\text{ФЧр.}_{2017}}{\text{ФЧр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.11)$$

где ТРФЧр. – темп роста количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, %;

ФЧр.₂₀₁₆ – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 01.01.2017, чел.;

ФЧр.₂₀₁₇ – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 01.01.2018, чел.

Рассчитаем темп прироста количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по формуле:

$$\text{ТРФЧр.} = \frac{(\text{ФЧр.}_{2017} - \text{ФЧр.}_{2016})}{\text{ФЧр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.12)$$

где ТПРФЧр. – темп прироста количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, %.

Рассчитаем темп роста объема производства продукции по плану по формуле:

$$\text{ТРПлVпр.} = \frac{\text{ПлVпр.}_{2017}}{\text{ПлVпр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.13)$$

где ТРПлVпр. – темп роста объема производства продукции по плану, %;

ПлVпр.₂₀₁₆ – объем производства продукции по плану на 01.01.2017, тыс. руб.;

ПлVпр.₂₀₁₇ – объем производства продукции по плану на 01.01.2018, тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста объема производства продукции по плану по формуле:

$$\text{ТПРПлVпр.} = \frac{(\text{ПлVпр.}_{2017} - \text{ПлVпр.}_{2016})}{\text{ПлVпр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.14)$$

где ТПРПлVпр. – темп прироста объема производства продукции по плану, %.

Рассчитаем темп роста объема производства продукции по факту по формуле:

$$\text{ТРФVпр.} = \frac{\text{ФVпр.}_{2017}}{\text{ФVпр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.15)$$

где ТРФVпр. – темп роста объема производства продукции по факту, %;

ФVпр.₂₀₁₆ – объем производства продукции по факту на 01.01.2017, тыс. руб.;

ФVпр.₂₀₁₇ – объем производства продукции по факту на 01.01.2018, тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста объема производства продукции по факту по формуле:

$$\text{ТПРФVпр.} = \frac{(\text{ФVпр.}_{2017} - \text{ФVпр.}_{2016})}{\text{ФVпр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.16)$$

где $\text{ТПРФV}_{\text{пр.}}$ – темп прироста объема производства продукции по факту, %.

Рассчитаем темп роста плановой выработки среднесписочного персонала осужденных по формуле:

$$\text{ТРПлВср.спис.} = \frac{\text{ПлВср.спис.}_{2017}}{\text{ПлВср.спис.}_{2016}} \times 100, \quad (2.17)$$

где ТРПлВср.спис. – темп роста плановой выработки среднесписочного персонала осужденных, %;

$\text{ПлВср.спис.}_{2016}$ – плановая выработка среднесписочного персонала осужденных на 01.01.2017, тыс. руб.;

$\text{ПлВср.спис.}_{2017}$ – плановая выработка среднесписочного персонала осужденных на 01.01.2018, тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста плановой выработки среднесписочного персонала осужденных по формуле:

$$\text{ТПРПлВср.спис.} = \frac{(\text{ПлВср.спис.}_{2017} - \text{ПлВср.спис.}_{2016})}{\text{ПлВср.спис.}_{2016}} \times 100, \quad (2.18)$$

где ТПРПлВср.спис. – темп прироста плановой выработки среднесписочного персонала осужденных, %.

Рассчитаем темп роста плановой трудоемкости среднесписочного персонала осужденных по формуле:

$$\text{ТРПлТср.спис.} = \frac{\text{ПлТср.спис.}_{2017}}{\text{ПлТср.спис.}_{2016}} \times 100, \quad (2.19)$$

где ТРПлТср.спис. – темп роста плановой трудоемкости среднесписочного персонала осужденных, %;

$\text{ПлТср.спис.}_{2016}$ – плановая трудоемкость среднесписочного персонала осужденных на 01.01.2017, чел./тыс. руб.;

$\text{ПлТср.спис.}_{2017}$ – плановая трудоемкость среднесписочного персонала осужденных на 01.01.2018, чел./тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста плановой трудоемкости среднесписочного персонала осужденных по формуле:

$$\text{ТПРПлТср.с пис.} = \frac{(\text{ПлТср.спис.2017} - \text{ПлТср.спис.2016})}{\text{ПлТср.спис.2016}} \times 100, \quad (2.20)$$

где ТПРПлТср.с пис. – темп прироста плановой трудоемкости среднесписочного персонала осужденных, %.

Рассчитаем темп роста плановой выработки осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТРПлВр.} = \frac{\text{ПлВр.2017}}{\text{ПлВр.2016}} \times 100, \quad (2.21)$$

где ТРПлВр – темп роста плановой выработки осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, %;

ПлВр.₂₀₁₆ – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2017, тыс. руб.;

ПлВр.₂₀₁₇ – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2018, тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста плановой выработки осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТПРПлВр.} = \frac{(\text{ПлВр.2017} - \text{ПлВр.2016})}{\text{ПлВр.2016}} \times 100, \quad (2.22)$$

где ТПРПлВр – темп прироста плановой выработки осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, %.

Рассчитаем темп роста плановой трудоемкости осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТРПлТр.} = \frac{\text{ПлТр.2017}}{\text{ПлТр.2016}} \times 100, \quad (2.23)$$

где ТРПлТр – темп роста плановой трудоемкости осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, %;

ПлТр.₂₀₁₆ – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2017, чел./тыс. руб.;

ПлТр.₂₀₁₇ – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2018, чел./тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста плановой трудоемкости осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТПРПлТр.} = \frac{(\text{ПлТр.}_{2017} - \text{ПлТр.}_{2016})}{\text{ПлТр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.24)$$

где ТПРПлТр – темп прироста плановой трудоемкости осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, %.

Рассчитаем темп роста фактической выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТРФВр.} = \frac{\text{ФВр.}_{2017}}{\text{ФВр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.25)$$

где ТРФВр – темп роста фактической выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, %;

ФВр.₂₀₁₆ – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2017, тыс. руб.;

ФВр.₂₀₁₇ – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2018, тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста фактической выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТПРФВр.} = \frac{(\text{ФВр.}_{2017} - \text{ФВр.}_{2016})}{\text{ФВр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.26)$$

где ТПРФВр – темп прироста фактической выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, %.

Рассчитаем темп роста фактической трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТРФТр.} = \frac{\text{ФТр.}_{2017}}{\text{ФТр.}_{2016}} \times 100, \quad (2.27)$$

где ТРФТр – темп роста фактической трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, %;

ФТр.₂₀₁₆ – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2017, чел./тыс. руб.;

$\Phi\text{Tr}_{.2017}$ – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2018, чел./тыс. руб.

Рассчитаем темп прироста фактической трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{ТПР}\Phi\text{Tr} = \frac{(\Phi\text{Tr}_{.2017} - \Phi\text{Tr}_{.2016})}{\Phi\text{Tr}_{.2016}} \times 100, \quad (2.28)$$

где ТПР ΦTr – темп прироста фактической трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, %.

Показатели эффективности трудовой деятельности осужденных социально-экономической системы учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР, рассчитанные на основе показателей эффективности производства, представлены в табл. Б.2 – Б.14 прил. Б.

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, однако отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.2 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, а

также отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.3 прил. Б).

На основе показателей деятельности ЦТАО Енакиевской ИК ГСИН МЮ ДНР отмечается, что данное учреждение, исполняющее наказания, в 2016, 2017 гг. не планировало социально-экономическую деятельность по трудовой адаптации осужденных, но при этом задействовало осужденных в трудовой деятельности в данный период. В 2017 году отмечена динамика снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с фактической производительностью труда осужденных за 2016 год. Руководству ЦТАО следует уделить внимание вопросам организации и планирования трудовой занятости осужденных (табл. Б.4 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, а также отмечена динамика снижения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.5 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Западной ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год,

однако отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.6 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Калининской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, а также отмечена значительная динамика снижения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.7 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, однако отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.8 прил. Б).

На основе показателей деятельности ЦТАО Киселевского ИЦ ГСИН МЮ ДНР отмечается, что данное учреждение, исполняющее наказания, в 2016 году не планировало социально-экономическую деятельность по привлечению трудовых ресурсов среди осужденных, в результате чего показатели фактической производительности труда осужденных равны нулю. В 2017 году отмечается тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой

производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период (табл. Б.9 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году отмечена небольшая тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, а также отмечена динамика снижения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.10 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Мичуринской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, однако отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.11 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция снижения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год,

однако отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.12 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, а также отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.13 прил. Б).

На основе рассчитанных показателей в ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР в 2016 году отмечается тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в данный период. В 2017 году также отмечена тенденция увеличения фактической производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в сравнении с плановой производительностью труда за 2017 год, а также отмечена динамика увеличения фактической производительности труда в сравнении с 2016 годом (табл. Б.14 прил. Б).

Следует также отметить, что на основе анализа показателей плановой выработки осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, наивысшие показатели за 2016 год получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (162,47 тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (141,64 тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (55,679 тыс. руб.) и Донецкой ИК ГСИН МЮ (47,138 тыс. руб.) с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования. Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов представим на рис. Б.1 прил. Б плановую выработку осужденных,

которых планировалось привлекать для производства в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР согласно разрядок за период 2016, 2017 гг. Соответственно наивысшие показатели плановой выработки осужденных за 2017 год получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (234,75 тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (120,85 тыс. руб.), Волновахской ИК ГСИН МЮ (63,244 тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (50,892 тыс. руб.) и Донецкой ИК ГСИН МЮ (49,833 тыс. руб.).

Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов представим на рис. Б.2 прил. Б фактическую выработку осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за период 2016, 2017 гг. На основе анализа показателей фактической выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, наивысшие показатели за 2016 год получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (138,76 тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (85,064 тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (72,393 тыс. руб.) и Донецкой ИК ГСИН МЮ (56,854 тыс. руб.) с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования. Соответственно наивысшие показатели фактической выработки осужденных за 2017 год получены в Западной ИК ГСИН МЮ (87,518 тыс. руб.), Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР (65,784 тыс. руб.), Торезской ИК ГСИН МЮ (53,943 тыс. руб.), Енакиевской ИК ГСИН МЮ (40,388 тыс. руб.) и Ждановской ИК ГСИН МЮ (36,567 тыс. руб.).

Проанализируем темп роста фактической выработки за 2017 год в сравнении с фактической выработкой за 2016 год в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и полученные результаты представим в табл. Б.15 прил. Б. Наивысшие показатели темпа роста фактической выработки в 2017 году в сравнении с 2016 годом следует отметить в Кировской ИК ГСИН МЮ (226,9 %), Волновахской ИК ГСИН МЮ (251,3 %) и Никитовской ИК ГСИН МЮ (191,0 %), а соответственно наименьшие показатели темпа роста следует отметить в Калининской ИК ГСИН МЮ (25,7 %), Ждановской ИК ГСИН МЮ (50,5 %), Енакиевской ИК ГСИН МЮ (83,5 %) и Макеевской ИК ГСИН МЮ (84,2 %).

На основании показателей деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг. представим в динамике соотношение показателей

производительности труда со среднемесячной заработной платой осужденных (табл. Б.16 прил. Б), где следует отметить наивысшие показатели уровня заработной платы за 2016 год в Калининской ИК ГСИН МЮ (825,8 тыс. руб.), Торезской ИК ГСИН МЮ (766,15 тыс. руб.), а соответственно за 2017 год в Калининской ИК ГСИН МЮ (572,26 тыс. руб.) и Енакиевской ИК ГСИН МЮ (419,06 тыс. руб.). Наименьшие показатели уровня заработной платы за 2016 год следует отметить в Кировской ИК ГСИН МЮ (178,63 тыс. руб.), Макеевской ИК ГСИН МЮ (184,05 тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (184,07 тыс. руб.), а соответственно за 2017 год в Мичуринской ИК ГСИН МЮ (179,42 тыс. руб.) и Никитовской ИК ГСИН МЮ (179,46 тыс. руб.).

Проанализируем темп прироста фактической выработки за 2017 год в сравнении с 2016 годом в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, полученные результаты представим в табл. Б.17 прил. Б. Наивысшие показатели темпа прироста фактической выработки в 2017 году в сравнении с 2016 годом следует отметить в Волновахской ИК ГСИН МЮ (151,3 %), Кировской ИК ГСИН МЮ (126,9 %) и Никитовской ИК ГСИН МЮ (91,0 %), при этом следует отметить значительное снижение показателей фактической выработки в 2017 году в сравнении с 2016 годом в Калининской ИК ГСИН МЮ (-74,3 %), Ждановской ИК ГСИН МЮ (-49,5 %), Енакиевской ИК ГСИН МЮ (-16,5 %) и Макеевской ИК ГСИН МЮ (-15,8 %). Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов представим на рис. Б.3 прил. Б темп прироста фактической выработки за 2017 год в сравнении с 2016 годом в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Следует отметить, что годовые показатели производительности труда на одного осужденного отображают результативность внедрения прогрессивных технологических процессов в производственную деятельность ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, таких как: механизация, автоматизация, внедрение научно-технических разработок, развитие производственно-технологической базы, повышение эффективности использования производственного оборудования, что в конечном итоге способно оказать положительное влияние на процессы трудовой адаптации и ресоциализации осужденных в местах лишения свободы и привести

неоценимый вклад в развитие трудового права и права социального обеспечения осужденных.

В процессе анализа динамики показателей плановой трудоемкости осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок наилучшие показатели за 2016 год получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (0,0062 чел./тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (0,0071 чел./тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (0,018 чел./тыс. руб.) и Донецкой ИК ГСИН МЮ (0,0212 чел./тыс. руб.) с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования. Соответственно наилучшие показатели плановой трудоемкости осужденных за 2017 год получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (0,0043 чел./тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (0,0083 чел./тыс. руб.), Волновахской ИК ГСИН МЮ (0,0158 чел./тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (0,0196 чел./тыс. руб.) и Донецкой ИК ГСИН МЮ (0,0201 чел./тыс. руб.). На рис. Б.4 прил. Б представим графически в разрезе изучаемых объектов плановую трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг.

В процессе анализа динамики показателей фактической трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, наилучшие показатели за 2016 год получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (0,0072 чел./тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (0,0118 чел./тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (0,0138 чел./тыс. руб.) и Донецкой ИК ГСИН МЮ (0,0176 чел./тыс. руб.) с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования. Соответственно наилучшие показатели фактической трудоемкости осужденных за 2017 год получены в Западной ИК ГСИН МЮ (0,0114 чел./тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (0,0138 чел./тыс. руб.), Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР (0,0152 чел./тыс. руб.), Торезской ИК ГСИН МЮ (0,0185 чел./тыс. руб.), Енакиевской ИК ГСИН МЮ (0,0248 чел./тыс. руб.). На рис. Б.5 прил. Б представим графически в разрезе изучаемых объектов фактическую трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг.

Вопрос дальнейшего исследования производительности труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в условиях рыночной экономики приобретает практическую значимость путем расчета средних величин выработки и трудоемкости на основании метода средних величин. Метод средних величин представляет собой особую форму статистического обобщения, согласно которому средняя величина вычисляется для признаков качественно однородных и различных только количественно, которые присущи всем явлениям в данной совокупности [109, с. 69]. При этом средние величины могут быть как абсолютными, так и относительными (средняя норма выработки, трудоемкости, средний процент выполнения плана). Таким образом, для нашего исследования практический интерес представляет расчет и анализ годовых показателей производительности труда, среди которых рассчитаем среднеплановые и среднефактические показатели производительности труда, на основе которых рассчитаем усредненные показатели выработки и трудоемкости осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, как критерий оптимизации показателей эффективности трудовой деятельности.

Рассчитаем вначале среднеплановые показатели производительности труда осужденных, которых планировалось привлечь для производства согласно разрядок, в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг. и представим полученные результаты в табл. Б.18 прил. Б.

Рассчитаем среднеплановую выработку осужденных, которых планировалось привлечь для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. по формуле:

$$CpПлВр.^{.2016/2017} = \frac{(ПлВр.^{.2016} + ПлВр.^{.2017})}{2}, \quad (2.29)$$

где $CpПлВр.^{.2016/2017}$ – среднеплановая выработка осужденных, которых планировалось привлечь для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., тыс. руб.;

ПлВр.₂₀₁₆ – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2017, тыс. руб.;

ПлВр.₂₀₁₇ – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2018, тыс. руб.

Рассчитаем среднеплановую трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. по формуле:

$$\text{СрПлТр.}_{2016/2017} = \frac{(\text{ПлТр.}_{2016} + \text{ПлТр.}_{2017})}{2}, \quad (2.30)$$

где СрПлТр._{2016/2017} – среднеплановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., чел./тыс. руб.;

ПлТр.₂₀₁₆ – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2017, чел./тыс. руб.;

ПлТр.₂₀₁₇ – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2018, чел./тыс. руб.

Так, наивысшие среднеплановые показатели производительности труда осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок, за период 2016, 2017 гг. получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (198,612 тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (131,243 тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (53,286 тыс. руб.), Донецкой ИК ГСИН МЮ (48,486 тыс. руб.), Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР (43,188 тыс. руб.), Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР (39,055 тыс. руб.). Соответственно наименьшие показатели получены в Киселевском ИЦ ГСИН МЮ (3,113 тыс. руб.), Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР (13,82 тыс. руб.), Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР (18,325 тыс. руб.), Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР (19,904 тыс. руб.), а также нулевой показатель получен в Енакиевской ИК ГСИН МЮ.

Рассчитаем среднефактические показатели производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за период 2016, 2017 гг. и представим полученные результаты в табл. Б.19 прил. Б.

Для этого рассчитаем среднефактическую выработку осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. по формуле:

$$\text{СрФВр.}_{2016/2017} = \frac{(\text{ФВр.}_{2016} + \text{ФВр.}_{2017})}{2}, \quad (2.31)$$

где $\text{СрФВр.}_{2016/2017}$ – среднефактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., тыс. руб.;

ФВр._{2016} – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2017, тыс. руб.;

ФВр._{2017} – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2018, тыс. руб.

Далее рассчитаем среднефактическую трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. по формуле:

$$\text{СрФТр.}_{2016/2017} = \frac{(\text{ФТр.}_{2016} + \text{ФТр.}_{2017})}{2}, \quad (2.32)$$

где $\text{СрФТр.}_{2016/2017}$ – среднефактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., чел./тыс. руб.;

ФТр._{2016} – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2017, чел./тыс. руб.;

ФТр._{2017} – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства для производства согласно разрядок на 01.01.2018, чел./тыс. руб.

Динамика изменения показателя трудоемкости осужденных представляет собой важнейший фактор характеристики социально-экономической системы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Среднефактические показатели производительности труда осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, отражают природу реализации планируемых показателей социально-экономической деятельности учреждений. Наивысшие среднефактические

показатели производительности труда осужденных, привлеченных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР для производства согласно разрядок, за период 2016, 2017 гг. получены в Калининской ИК ГСИН МЮ (87,243 тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (86,291 тыс. руб.), соответственно наименьший показатель получен в Киселевском ИЦ ГСИН МЮ (1,51 тыс. руб.).

Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов сопоставим на рис. Б. 6 прил. Б среднеплановую и среднефактическую выработку осужденных, привлеченных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. Превышение среднефактической выработки над среднеплановой отмечается в ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ, ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР, ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ, ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ и ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ, что свидетельствует о перевыполнении учреждениями, исполняющими наказания, планируемых результатов производительности труда путем повышения результативности трудовой деятельности осужденных.

Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов сопоставим на рис. Б.7 прил. Б среднеплановую и среднефактическую трудоемкость осужденных, привлеченных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. Превышение среднефактической трудоемкости над среднеплановой отмечается в ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ, ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ, ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ и ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ, что также свидетельствует о перевыполнении учреждениями, исполняющими наказания, планируемых результатов производительности труда путем внедрения прогрессивных технологических процессов в производственную деятельность, таких как развитие производственно-технологической базы, повышение эффективности использования производственного оборудования.

Таким образом, выполнение нормативов производительности труда оценивается путем сопоставления плановых и фактических показателей производительности труда, в частности среднефактических и среднеплановых

показателей. С целью оптимизации организации труда осужденных, адаптации их к трудовой деятельности с учетом плановых производственных задач и производственно-технологического потенциала учреждений, исполняющих наказания, рассчитаем целевые показатели производительности труда, основываясь на теории средних величин. Средняя величина является отражением значений изучаемого признака и измеряется в той же размерности, что и этот признак. В анализе изучаемых явлений роль средних величин огромна, задачей которых является характеристика показателей производительности труда и их изменений во времени и пространстве. Как отмечено И. В. Бурхановой, в соответствии с теорией диалектического материализма все в мире меняется, развивается, также изменяются признаки, которые характеризуются средними величинами, а соответственно – и сами средние [47, с. 10]. Рассчитаем, таким образом, усредненные показатели производительности труда осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, как критерий оптимизации показателей эффективности трудовой деятельности.

Для этого рассчитаем усредненную выработку осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. по формуле:

$$УВр. = \frac{(СрПлВр.2016/2017 + СрФВр.2016/2017)}{2}, \quad (2.33)$$

$$УВр. = СрПлВр.2016/2017 + \frac{(СрФВр.2016/2017 - СрПлВр.2016/2017)}{2}$$

где УВр. – усредненная выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, тыс. руб.;

СрПлВр._{2016/2017} – среднеплановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., тыс. руб.;

СрФВр._{2016/2017} – среднефактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., тыс. руб.

Полученные результаты представим в табл. Б.20 прил. Б. Наивысшие показатели усредненной выработки осужденных, планируемых привлечь для

производства в будущем периоде, следует отметить в Калининской ИК ГСИН МЮ (142,928 тыс. руб.), Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (108,767 тыс. руб.), Ждановской ИК ГСИН МЮ (53,883 тыс. руб.), Донецкой ИК ГСИН МЮ (54,903 тыс. руб.) и Торезской ИК ГСИН МЮ (47,230 тыс. руб.) с учетом плановых и фактических показателей деятельности ЦТАО за предыдущие периоды. Наименьшие показатели отмечены в Киселевском ИЦ ГСИН МЮ (2,312 тыс. руб.) и Никитовской ИК ГСИН МЮ (12,697 тыс. руб.).

Далее рассчитаем усредненную трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг. по формуле:

$$У_{\text{Тр.}} = \frac{(\text{СрПлТр.}_{2016/2017+} + \text{СрФТр.}_{2016/2017})}{2}, \quad (2.34)$$

$$У_{\text{Тр.}} = \text{СрПлТр.}_{2016/2017+} + \frac{(\text{СрФТр.}_{2016/2017-} - \text{СрПлТр.}_{2016/2017})}{2}$$

где $У_{\text{Тр.}}$ – усредненная трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, чел./тыс. руб.;

$\text{СрПлТр.}_{2016/2017}$ – среднеплановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., чел./тыс. руб.;

$\text{СрФТр.}_{2016/2017}$ – среднефактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок за 2016, 2017 гг., чел./тыс. руб.

Полученные результаты представим в табл. Б.21 прил. Б. Наилучшие показатели усредненной трудоемкости осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде, следует отметить в Западной ИК ГСИН МЮ (0,0097 чел. / тыс. руб.). В табл. Б.22 прил. Б наглядно представим показатели усредненной производительности труда осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. На основе полученных усредненных показателей выработки и трудоемкости осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде, руководству ЦТАО ГСИН МЮ ДНР целесообразно планировать объем производства продукции в будущем периоде с учетом оптимизации расходования денежных средств, предназначенных на оплату труда осужденным. Для целей

графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов представим на рис. Б.8 прил. Б усредненную выработку осужденных, а на рис. Б.9 прил. Б соответственно усредненную трудоемкость осужденных, планируемых привлечь в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР для производства в будущем периоде.

Таким образом, рассчитанные показатели усредненной производительности труда осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, представляют собой важнейший фундамент разработки индивидуальных норм производительности труда учреждений, исполняющих наказания, с учетом специфики производственного процесса в объектах исследования. Разработка индивидуальных норм производительности труда способна стать действенным механизмом эффективного планирования дальнейшей деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР: планирования объемов производства продукции, расходов на сырье и материалы, оплату труда осужденным с учетом необходимого количества привлекаемых трудовых ресурсов, а также прогнозирования прибыли от реализации продукции.

Результаты исследования позволяют также отметить, что годовые показатели производительности труда на одного осужденного отображают результативность внедрения прогрессивных технологических процессов в производственную деятельность ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, таких как механизация, автоматизация, внедрение научно-технических разработок, развитие производственно-технологической базы, повышение эффективности использования производственного оборудования, что в конечном итоге способно оказать положительное влияние на процессы трудовой адаптации и ресоциализации осужденных в местах лишения свободы и принести неоценимый вклад в развитие экономики труда в целом. Организация труда представляет собой соединение людей и техники в процессе трудовой деятельности [32, с. 89]. Наиболее заслуживающим внимание в вопросах адаптации осужденных к труду является создание условий для моральной и материальной заинтересованности осужденных в результатах труда, что представляет собой неотъемлемый процесс стимулирования труда осужденных.

2.3 Оценка эффективности организации труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания

Оценка эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, предполагает анализ особенностей организации труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, основанный на соотношении количества привлеченных осужденных к труду к среднесписочной численности осужденных. При анализе обеспеченности трудовыми ресурсами количество трудоустроенных осужденных, задействованных непосредственно в производственном процессе, количество осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, и количество осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, сравнивают с показателем среднесписочной численности осужденных учреждения, исполняющего наказания. Положительной является тенденция, при которой среднегодовые показатели производительности труда осужденных растут на фоне уменьшения численности осужденных, задействованных в трудовой деятельности в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, в результате повышения уровня квалификации и специализации осужденных, роста механизации трудоемких процессов и совершенствования условий труда.

Для разработки мероприятий, направленных на повышение эффективности трудоустройства осужденных, проведем диагностику эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом особенностей организации труда осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за базисный и отчетный период, где базисным периодом представим показатели за 2016 год, а соответственно отчетным периодом представим показатели за 2017 год в качестве примера расчета показателей [68, с. 114–122].

Следовательно, рассчитаем соотношение количества привлеченных к труду осужденных с учетом дифференциации задач учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР к среднесписочной численности осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2016, 2017 гг. Полученные результаты за базисный период представлены в табл. 2.2. Для базисного периода рассчитывается соотношение

количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР к среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода по формуле:

$$ДФЧр.бп = \frac{ФЧр.бп}{Фср.спис.бп} \times 100 \quad (2.35)$$

где $ДФЧр.бп$ – доля трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода, %;

$ФЧр.бп$ – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 базисного периода, чел.;

$Фср.спис.бп$ – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода, чел.

Далее рассчитывается соотношение количества осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, к среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода по формуле:

$$ДФЧс.рб.бп = \frac{ФЧс.рб.бп}{Фср.спис.бп} \times 100 \quad (2.36)$$

где $ДФЧс.рб.бп$ – доля осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, в среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода, %;

$ФЧс.рб.бп$ – количество осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, по состоянию на 31.12 базисного периода, чел.;

$Фср.спис.бп$ – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода, чел.

После чего рассчитывается соотношение количества осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, к среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода по формуле:

$$ДФЧх.об.бп = \frac{ФЧх.об.бп}{Фср.спис.бп} \times 100 \quad (2.37)$$

где $ДФЧ_{х.об.бп}$ – доля осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, в среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода, %;

$ФЧ_{х.об.бп}$ – количество осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, по состоянию на 31.12 базисного периода, чел.;

$Чср.спис.бп$ – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 31.12 базисного периода, чел.

Таблица 2.2 – Соотношение количества привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных Центров трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) по состоянию на 01.01.2017 г. (составлено по [табл. Б.1 прил. Б])

объект	ЦТАО ГСИН М ДНР	Среднесписочная численность осужденных по состоянию на 01.01.2017	Количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО по состоянию на 01.01.2017	Количество осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, по состоянию на 01.01.2017	Количество осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, по состоянию на 01.01.2017	% трудоустроенных осужденных в ЦТАО по состоянию на 01.01.2017	% осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, по состоянию на 01.01.2017	% осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, по состоянию на 01.01.2017
		Чср.спис.2016	ФЧр.2016	ФЧс.рб.2016	ФЧх.об.2016	%	%	%
С1	Волновახская ИК	134	32	0	0	23,9	0,0	0,0
С2	Донецкая ИК	353	92	2	1	26,1	0,6	0,3
С3	Енакиевская ИК	259	16	0	0	6,2	0,0	0,0
С4	Ждановская ИК	267	13	0	52	4,9	0,0	19,5
С5	Западная ИК	437	45	0	0	10,3	0,0	0,0
С6	Калининская ИК	340	22	0	0	6,5	0,0	0,0
С7	Кировская ИК	299	52	0	11	17,4	0,0	3,7
С8	Киселевский ИЦ	58	0	0	13	0,0	0,0	22,4
С9	Макеевская ИК	519	72	0	20	13,9	0,0	3,9
С10	Мичуринская ИК	256	22	0	0	8,6	0,0	0,0
С11	Никитовская ИК	306	49	0	0	16,0	0,0	0,0
С12	Снежнянская ИК	122	59	7	17	48,4	5,7	13,9
С13	Торезская ИК	527	34	0	11	6,5	0,0	2,1

На основе полученных расчетов следует отметить, что количество трудоустроенных осужденных, задействованных непосредственно в производственном процессе, составляет наибольшую долю в среднесписочной

численности осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. В 2016 году данная тенденция особо наглядно представлена в ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР (59 человек из 122), ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР (92 человек из 353) и ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР (32 человек из 134).

Аналогичным способом рассчитывается диагностика эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом особенностей организации труда осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за анализируемый отчетный период.

В частности, в анализируемом отчетном периоде рассчитывается соотношение количества трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР к среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода по формуле:

$$ДФЧр.отч = \frac{ФЧр.отч}{Фср.спис.отч} \times 100 \quad (2.38)$$

где $ДФЧр.отч$ – доля трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, %;

$ФЧр.отч$ – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, чел.;

$Фср.спис.отч$ – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, чел.

Далее рассчитывается соотношение количества осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, к среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода по формуле:

$$ДФЧс.рб.отч = \frac{ФЧс.рб.отч}{Фср.спис.отч} \times 100 \quad (2.39)$$

где $ДФЧс.рб.отч$ – доля осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, в среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, %;

$\Phi\text{Чс.рб.отч}$ – количество осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, чел.;

Чср.спис.отч – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, чел.

После чего рассчитывается соотношение количества осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, к среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода по формуле:

$$\text{ДФЧх.об.отч} = \frac{\Phi\text{Чх.об.отч}}{\text{Чср.спис.отч}} \times 100 \quad (2.40)$$

где ДФЧх.об.отч – доля осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, в среднесписочной численности осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, %;

$\Phi\text{Чх.об.отч}$ – количество осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, чел.;

Чср.спис.отч – среднесписочная численность осужденных по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, чел.

Полученные результаты за отчетный период представлены в табл. 2.3.

В целом, количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, задействованных непосредственно в производственном процессе, как в базовом, так и в отчетном периоде, составляет наибольшую долю в среднесписочной численности осужденных в сравнении с показателем количества осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, а также показателем количества осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, а в большинстве учреждений ограничивается трудоустройством осужденных только на производственных объектах. По справедливому мнению И. В. Петенко, управление человеческими ресурсами, а также управление развитием человеческого капитала также являются важными составляющими организационного обеспечения их диагностики [117, с. 116].

Соотношение количества привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных Центров трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) по состоянию на 01.01.2018 г. (составлено по [табл. Б.1 прил. Б])

объект	ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Среднесписочная численность осужденных по состоянию на 01.01.2018	Количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО по состоянию на 01.01.2018	Количество осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, по состоянию на 01.01.2018	Количество осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, по состоянию на 01.01.2018	% трудоустроенных осужденных в ЦТАО по состоянию на 01.01.2018	% осужденных, находящихся на участке социальной реабилитации, по состоянию на 01.01.2018	% осужденных, привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию, по состоянию на 01.01.2018
		Чср.спис.2017	ФЧр.2017	ФЧс.рб.2017	ФЧх.об.2017	%	%	%
C1	Волновахская ИК	141	14	0	0	9,9	0,0	0,0
C2	Донецкая ИК	331	96	0	0	29,0	0,0	0,0
C3	Енакиевская ИК	365	21	0	0	5,8	0,0	0,0
C4	Ждановская ИК	203	13	0	36	6,4	0,0	17,7
C5	Западная ИК	420	45	0	0	10,7	0,0	0,0
C6	Калининская ИК	346	88	0	0	25,4	0,0	0,0
C7	Кировская ИК	327	43	0	2	13,1	0,0	0,6
C8	Киселевский ИЦ	21	4	0	11	19,0	0,0	52,4
C9	Макеевская ИК	560	70	0	5	12,5	0,0	0,9
C10	Мичуринская ИК	312	21	0	0	6,7	0,0	0,0
C11	Никитовская ИК	307	24	0	0	7,8	0,0	0,0
C12	Снежнянская ИК	126	35	6	18	27,8	4,8	14,3
C13	Торезская ИК	504	27	0	0	5,4	0,0	0,0

В 2017 году количество трудоустроенных осужденных, задействованных непосредственно в производственном процессе, составляет наибольшую долю в среднесписочной численности осужденных в ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР (96 человек из 331), ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР (35 человек из 126) и ЦТАО Калининской ИК ГСИН МЮ ДНР (88 человек из 346). Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов на рис. 2.6 представлено процентное соотношение привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2016 год.

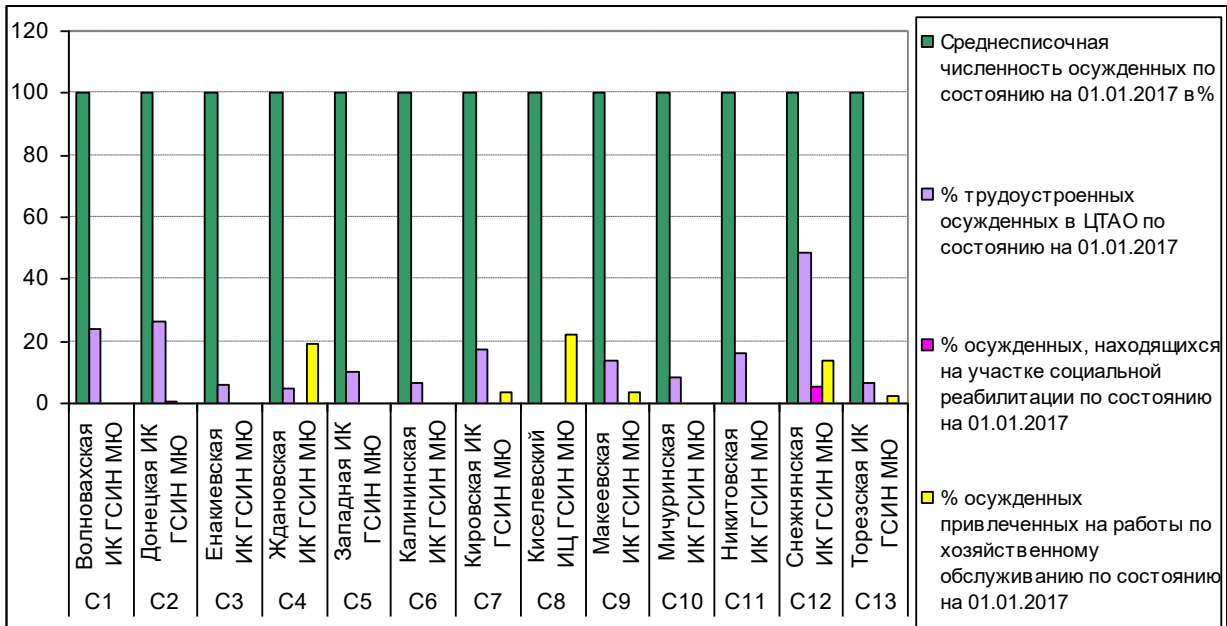


Рис. 2.6 – Процентное соотношение привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных Центров трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) за 2016 год

Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов на рис. 2.7 предложено процентное соотношение привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2017 год [68, с. 119]. Наибольшая эффективность использования трудовых ресурсов за 2016, 2017 гг. отмечается в ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР в совокупности показателей количества привлекаемых трудовых ресурсов, задействованных непосредственно в производственном процессе (48,4 %, 27,8 %), находящихся на участке социальной реабилитации (5,7 %, 4,8 %) и привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию учреждения (13,9 %, 14,3 %). Также положительная динамика трудовой адаптации осужденных за 2016, 2017 гг. отмечается в ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР, Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР, Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР, Киселевского ИЦ ГСИН МЮ ДНР в совокупности показателей количества привлекаемых трудовых ресурсов, задействованных непосредственно в производственном процессе и привлеченных на работы по хозяйственному обслуживанию учреждения (рис. 2.8).

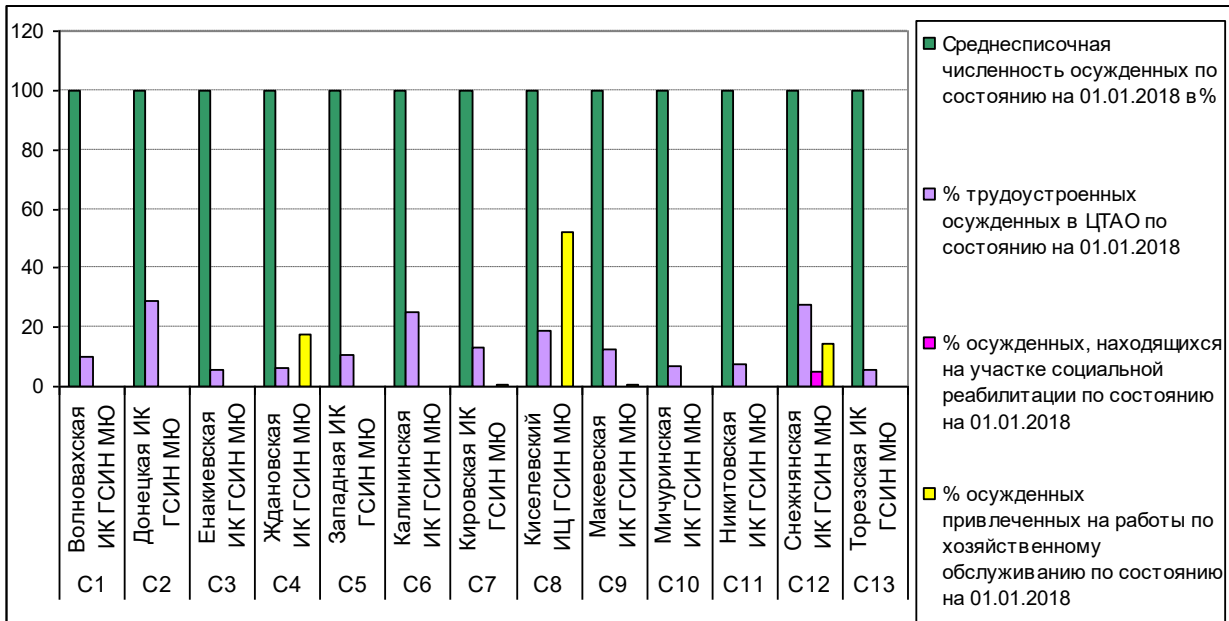


Рис. 2.7 – процентное соотношение привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных Центров трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) за 2017 год

В ходе проведенной диагностики результативности организации труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики, получил дальнейшее развитие диагностический подход к оценке эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, позволивший определить наиболее актуальную задачу руководства ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в вопросах адаптации осужденных к труду, заключающуюся в вовлечении потенциальных безработных в процессы создания социальных благ для общества в целом. Данный подход предполагает изменение в системе организации труда осужденных путём привлечения к социально полезным формам деятельности и, в первую очередь, к трудовой деятельности на различных участках трудовой адаптации ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в период отбывания наказания, где особое внимание необходимо уделять проблемам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации осужденных, вопросам охраны труда, оплаты труда, методам материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности, вопросам кооперации и разделения труда, планирования и

нормирования труда, а также необходимости в разработке правил внутреннего трудового распорядка. Методической основой диагностического подхода является авторская систематизация особенностей организации трудовой деятельности осужденных, предложенных на рис. 1.8, с. 51.

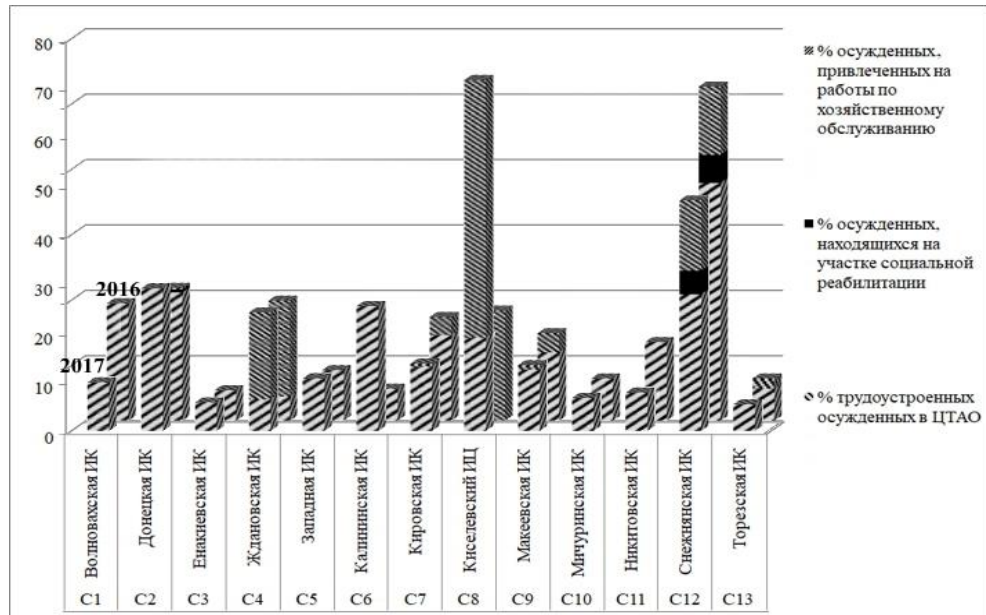


Рис. 2.8 – Процентное соотношение привлеченных к труду осужденных к среднесписочной численности осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2016, 2017 гг.

Рациональное использование трудовых ресурсов, разработка системы мотивации и стимулирования труда осужденных, поиск новых методов привлечения осужденных к общественно-полезному труду с учетом особенностей хозяйственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР способно стать действенным механизмом выявления и использования резервов производства с целью достижения наибольшей эффективности работы учреждения, исполняющего наказания. Обобщая сказанное, следует отметить, что усовершенствование организации труда осужденных в системе адаптации к трудовой деятельности путём привлечения к социально полезным формам деятельности и, в первую очередь к труду в период отбывания наказания, позволит интегрировать осужденных в общество в постпенитенциарный период, формируя в них правосознание и чувство ответственности за содеянное.

Выводы по 2 разделу

Действующие экономические отношения в Донецкой Народной Республике в условиях нестабильной политической ситуации привели к значительным сокращениям объема производства, что отразилось на состоянии производства и организации труда в местах лишения свободы, порождая тем самым безработицу, в связи с чем в рамках практической части работы *усовершенствован научно-методический* подход к изучению условий функционирования учреждений ГСИН МЮ ДНР, как базовых элементов УИС ДНР, позволяющий по итогам кластеризации показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности изучаемых объектов трансформировать существующую модель организации труда с учетом готовности объектов к изменениям практики управления процессами трудовой адаптации осужденных; *разработана фундаментальная основа* для расчета индивидуальных норм производительности труда в учреждениях, исполняющих наказания, с учетом специфики производственного процесса в объектах исследования, что позволило предложить комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных; проведена диагностика эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, с учетом особенностей организации труда осужденных, позволившая определить наиболее актуальную задачу ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в вопросах адаптации осужденных к труду, заключающуюся в привлечении потенциальных безработных в процессы создания социальных благ для общества, в результате чего *получил дальнейшее развитие диагностический подход* к оценке эффективности работы учреждений, исполняющих наказания. Основные положения, содержащиеся в разделе 2 диссертации, опубликованы в работах автора [2; 11; 16; 21; 68].

РАЗДЕЛ 3

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ ОСУЖДЕННЫХ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

3.1 Организационный механизм повышения эффективности работы центров трудовой адаптации осужденных с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных

Повышение эффективности работы центров трудовой адаптации осужденных предполагает активизацию механизма мотивации трудовой деятельности осужденных, основываясь на взаимодействии субъекта и объекта управления мотивацией и стимулированием труда.

Механизм мотивации трудовой деятельности состоит из механизма формирования мотивации в процессе усвоения осужденным социальных норм, правил поведения, моральных ценностей, установок в сфере труда и механизма функционирования трудовой мотивации в процессе реализации и актуализации потребностей в ходе осуществления трудовой деятельности в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Доверие выступает инструментарием активизации механизма мотивации трудовой деятельности осужденных, в связи с чем необходимо разработать организационный механизм повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой функции.

Высокая мотивация трудовой деятельности зависит от установления доверительных отношений в трудовом коллективе осужденных посредством обмена опытом, взглядами, мнениями по организационным и производственным вопросам в процессе постановки целей и выполнения задач, в результате чего удовлетворенность результатами работы в группе внесет существенный вклад в ее сплоченность, что будет иметь важные последствия для жизнедеятельности и функционирования уголовно-исполнительной системы в целом.

Доверительное общение определяет взаимоотношения между людьми в процессе осуществления трудовой деятельности во всех социальных институтах. Вопросам взаимоотношений посвящены работы многих известных ученых, среди которых следует отметить работы Б. Г. Ананьева [29], Н. А. Балтачевой [36; 176], А. А. Бодалева [42], Б. С. Братусь [43], Л. Л. Бунтовской [44; 45], В. Н. Куницыной [95], Н. Д. Лукьянченко [97; 98; 176], Е. Я. Мелибруда [102], М. Н. Ночевник [107], С. И. Ожегова [110], И. В. Петенко [117], А. Л. Ременсона [128], В. С. Сафонова [138], Т. П. Скрипкиной [142], Э. Эриксона [179] и др.

Высокий уровень доверия между осужденными и военнослужащими учреждений, исполняющих наказания, в процессе осуществления производственных задач внесет существенный вклад в жизнедеятельность уголовно-исполнительной системы посредством повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, в результате чего установление доверительных отношений в трудовом коллективе среди осужденных окажет значительное влияние на состояние производства, организацию труда в местах лишения свободы.

Природа доверия изучалась учеными различных направлений науки. Так, по С. И. Ожегову, доверие определяется как отношение к кому-либо на основании уверенности в его добросовестности, искренности и правильности поступков [110, с. 138].

По мнению М. Н. Ночевника, доверие представляет собой потенциальное социальное качество индивида, а доверительное отношение является необходимым условием развития личности, приобщения ее к обществу, к миру и к себе [107, с. 19].

Проблематика государственной социальной политики непосредственно связана с вопросами эффективного и перспективного функционирования общества, определяя детерминанты качества и прочности социальных взаимодействий, ценностным основанием которых является именно доверие [36, с. 58].

Следует отметить, что в случае возникновения сложностей в принятии того или иного решения доверие выступает центральным компонентом выбора того или иного варианта, и чем менее уверенности в себе индивида, тем сложнее переживания последствий принятого неверного решения.

Актуальность исследования природы доверия к себе и другим обусловлена социально-психологическими процессами, происходящими в уголовно-исполнительной системе в связи с возникающими трудностями установления доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих, что существенно влияет на процессы адаптации осужденных к труду и вопросы ресоциализации их личности в условиях изоляции от общества.

Природа доверия человека предполагает одновременно наличие доверия не только к миру, но и к себе, при этом феномен доверия к себе основан на чувстве аутентичности, творческой активности и направлен на более успешное саморазвитие и самореализацию личности.

По справедливому мнению Э. Эриксона, феномен доверия определяется не только надеждой на других, но и способностью верить в собственные силы, самостоятельно удовлетворять свои потребности и нужды [179, с. 230].

Доверительное общение предполагает ценностное отношение друг к другу всех участников в процессе получения значимой информации, вокруг которого оно строится, в результате чего конкретно предоставленный материал доверяется конкретному лицу.

В процессе доверительного общения происходит обмен опытом, взглядами, знаниями, умениями и навыками по существующим вопросам для более детальной постановки целей и задач работы группы в процессе мотивации членов группы к трудовой деятельности.

Природа доверия более детально исследовалась в работах В. С. Сафонова, В. Н. Куницыной и Т. П. Скрипкиной. Так, в работах В. С. Сафонова отмечается феномен доверия как обязательное условие доверительного общения, где под доверием понимается отношение к доверившемуся человеку на основе моральных

и нравственных принципов общества как к человеку, информацию которого оппонент не станет использовать против его личности [138, с.265].

На основе проведенного исследования В. Н. Куницыной следует отметить, что процесс формирования доверительных отношений проходит три стадии: формирование образа человека в результате первичного общения, формирование межличностных отношений и последующая их стабилизация [95, с.38].

Проблемой соотношения доверия к себе и к миру занималась Т. П. Скрипкина, которая определяет, что данные явления взаимосвязаны и взаимообусловлены в единстве системы «человек и мир», где человек не знает до конца мир, однако через доверие по отношению к своим ощущениям вступает во взаимодействие с внешней средой [142, с. 100].

По справедливому мнению К. Роджерса, феномен доверия к себе предполагает доверие к своему жизненному опыту или к конкретной жизненной ситуации, используя свои способности, таланты как движущую силу познания себя и сферы своих желаний и потребностей [129, с. 56].

На основе теоретического обоснования Б. С. Братусем феномена доверия к себе определяется критерий развития личности с точки зрения соотношения доверия к себе и доверия к миру во взаимосвязи и взаимообусловленности, где без доверия человека к себе и одновременно доверия к другим невозможно полноценное взаимодействие и планирование какой-либо совместной деятельности, так как доверие к себе предполагает отношение к себе как к самооценности, а доверие к другому, соответственно, как отношение к другому как к ценности [43, с. 9–16].

Таким образом, человек, проявляя доверие к себе, способен «выйти за пределы» своего прошлого опыта в соответствии со своими внутренними ценностями и смыслами, не вступая в противоречие с ними, – в этом и заключается механизм развития личности.

Феномен доверия к себе проявляется через самоуверенность, самоподдержку, самоуважение, самопринятие, саморуководство, интернальность личности, предполагая в совокупности способность к самоорганизации личности

в процессе соотношения возникающих потребностей и потенциальной возможности их удовлетворения в соответствии с социокультурными рамками общества или отдельно взятой системы.

Доверяющий своему опыту человек, самостоятельно выбирающий цели, способный самостоятельно определять стратегию поведения в соответствии с возникающими потребностями и возможностями их удовлетворения, способный предвидеть результаты, сохраняя критическое отношение к себе, вступает во взаимодействие с внешним миром, адаптируясь таким образом к внешней среде.

Природа доверия соединяет в себе человека и мир в единую систему с учетом прошлого, настоящего и будущего опыта познания личности, способствуя установлению соответствия между своим поведением, принятым решением, целями и задачами, поставленными как миру, так и самому себе, создавая эффект целостности личности в процессе бытия.

Как отмечает В. Г. Саенко, человеку нужен способ, метод или толчок, который может ввести организм как целостность в определенное состояние или подвинуть по горизонтали, а лучше – по вертикали отношений к поисковой субкультуре, противоречиям или традиции, то есть иметь в своем распоряжении механизм движения [135, с. 133].

Таким механизмом движения является доверие, которое занимает центральное место в данном исследовании как инструмент мотивации к трудовой деятельности, поэтому эмпирические исследования феномена доверия наиболее актуальны для решения широкого круга таких практических задач, как организация эффективного общения в процессе трудовой адаптации осужденных и осуществления ими трудовой деятельности, в связи с чем установление доверительных отношений в среде осужденных и личного состава исправительной колонии в конечном итоге способно повысить эффективность работы учреждения, исполняющего наказание, в целом. Для изучения природы доверия среди осужденных и военнослужащих использовались социально-психологические методы управления трудовой адаптацией в процессе мотивации трудовой деятельности. Сложность эмпирического изучения доверия заключается

в природе самого феномена и, как следствие, недостаточной разработанностью методических средств исследования. В связи с отсутствием валидных методик по исследованию природы доверия возникла необходимость разработать методику определения меры доверия к себе и к другим. Нами, совместно с отделом социально-психологической работы Торезской исправительной колонии, была разработана методика определения меры доверия к себе, к близким, значимым другим, а также к малознакомым и незнакомым людям. Исследование проводилось на протяжении двух месяцев: март – апрель 2017 года. Выборка исследования состояла из двух групп по 30 человек в возрасте от 18 до 50 лет. Все испытуемые мужского пола. В первую группу были отобраны 30 человек из 500 осужденных, отбывающих наказание в Торезской исправительной колонии среднего уровня безопасности, которые проживают в жилой зоне учреждения на участке ресоциализации. Срок заключения осужденных от 3 до 15 лет. Испытуемые отбирались по одному – два человека из каждого отделения (всего их 16), в случайном порядке, кроме лиц старше 50-ти лет, так как лица старше этого возраста – это, как правило, люди со слабым здоровьем, что могло исказить результаты исследования. В группу вошли осужденные, которые относятся к различным категориям, а именно «дневальные», организующие распорядок дня общей массы осужденных, бригадиры производственной зоны и осужденные из общей массы. Осужденные, находящиеся на территории участка ресоциализации, проживают в общежитиях, в каждое общежитие входит, как правило, 2–3 отделения. Отделения в свою очередь делятся на комнаты или секции для проживания осужденных (в одной секции обычно проживает, примерно, 30–40 человек). Все общежития изолированы друг от друга локальными секторами. Мероприятия в колонии проводятся в соответствии с распорядком дня. В жилой зоне учреждения размещаются общежития, школа, библиотека, центр психоэмоциональной разгрузки, рабочие кабинеты руководства учреждения, столовая, клуб, баня, торговая точка. Во вторую группу испытуемых вошли сотрудники исправительного учреждения, относящиеся к категории «военнослужащие». Были отобраны 30 человек из 240 военнослужащих,

согласившихся принять участие в исследовании. Среди них начальники отделений, находящиеся в непосредственном взаимодействии с осужденным и исполняющие роль «воспитателя», авторитетного лица, от которого зависят условия пребывания в исправительной колонии, а также возможность условно-досрочного освобождения, и непосредственно рота охраны, практически, не предполагающая контакта с осужденными и личным составом в силу условий постоянного пребывания на посту. Тестирование осуществлялось индивидуально с каждым испытуемым. Большую роль играет добровольный характер тестирования, именно поэтому принципу и отбирались испытуемые.

В нашем исследовании испытуемым предлагалась анкета в виде бланка ответов, заранее разработанных и составленных на основе социально-психологического опроса обеих групп испытуемых. В нем выделены объекты (те люди, которым в той или иной степени мы обычно доверяем) и предметы (значимая информация о тех или иных сторонах жизни) доверия. Предлагалось оценить меру своего доверия к объектам и предметам доверия. В бланке теста по строкам расположены жизненные факты, которые можно доверить, а по колонкам расположены те люди, которым в той или иной степени мы обычно доверяем (табл. В.1 прил. В). Оценка меры доверия определенной информации определенному человеку осуществлялась по следующей шкале: 0 – абсолютно не доверяю; 1 – доверяю в редких случаях; 2 – доверяю, но не полностью; 3 – абсолютно доверяю. Полученные результаты суммировались по каждой категории объектов и предметов доверия.

Также в нашем исследовании применялся цветовой тест отношений (ЦТО) [114], предназначенный для изучения эмоциональных компонентов отношений человека к значимым для него людям и отражающий как сознательный, так и частично неосознаваемый уровни этих отношений согласно объектов из списка: «Я сам» («Я сама»), «Моя мать», «Мой отец», «Мой родственник», «Мой друг», «Моя жена», «Мой начальник», «Мой психолог», «Малознакомый человек», «Незнакомый человек», далее следовала инструкция.

В исследовании использовалась методика К. Роджерса и Р. Даймонда, разработанная для диагностики особенностей социальной адаптации по критериям адаптации, самопринятия, принятия других, эмоционального комфорта, интернальности, стремления к доминированию, где в целом социальная адаптация представляет собой динамический системный процесс, эффективность которого зависит от взаимосвязи человека и ситуации. Способствующим для социальной адаптации является формирование позитивных убеждений относительно собственных возможностей и ресурсов. Оптимальным для социальной адаптации является принятие себя и других в единстве со стремлением реализовать собственные ресурсы и убеждения относительно самоэффективности и самореализации. В методике предусмотрена достаточно дифференцированная шкала ответов. Интерпретация результатов производится по интегральным показателям: «Самопринятие» (S), «Принятие других» (L), «Эмоциональная комфортность» (E), «Интернальность» (I), «Стремление к доминированию» (D) и «Адаптация» (A), каждый из которых рассчитывается по индивидуальной формуле. Показатель «Самопринятие»: если самопринятие имеет место, то появляется чувство принятия, уважения и ценности других. «Принятие других»: первая и главная характеристика полноценно функционирующего человека, заключающаяся в способности одобрять и принимать других людей. «Эмоциональная комфортность»: Роджерс постулирует, что весьма вероятна ситуация, когда человек чувствует угрозу, не осознавая этого, где тревога является эмоциональной реакцией на угрозу. Показатель «Интернальность» относится к источнику выборов решений человека на основе внутренних установок и ощущений, рассматривая их как основу для выбора поведения. «Стремление к доминированию» означает стремление организма стать тем, что заложено в его врожденных потенциальных возможностях, которые направлены на поддержание и улучшение жизни, – это стремление вести себя и развиваться (получать уникальный опыт) в соответствии с тем, как человек сознательно себя воспринимает. Показатель «Адаптация» характеризует такие качества человека, как гибкость, адаптивность, спонтанность в принятии решений, индуктивное

мышление, способность выбора альтернативных способов поведения. Деадаптированный индивид воспринимает себя и свои отношения с людьми и явлениями в своем окружении так, чтобы это соответствовало его ожиданиям, отрицая действительность происходящего. Опросник К. Роджерса и Р. Даймонда выявляет степень адаптированности–деадаптированности в системе межличностных отношений и в качестве оснований для деадаптации предполагает ряд разнообразных обстоятельств: низкий уровень самопрятия, низкий уровень прятия других, то есть конфронтация с ними, эмоциональный дискомфорт, который может быть весьма различным по природе, сильную зависимость от других, экстернальность, стремление к доминированию [129].

В исследовании использовалась методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера, адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голынкиной, А. М. Эткинда [35], которая представлена в виде выделения субшкал базовых установок личности интерпретации причин своих успехов или неудач себе или внешним обстоятельствам: контроль в ситуациях достижения, в ситуациях неудачи, в области производственных и семейных отношений, в области здоровья. Высокий показатель по шкале интернальности в области производственных отношений (далее – Ип) свидетельствует о том, что человек считает свои производственные достижения в коллективе результатом организации собственной производственной деятельности. Низкий показатель Ип свидетельствует о том, что человек склонен приписывать производственные достижения руководству, коллективу, случайности, везению. Высокий показатель шкалы интернальности в области межличностных отношений (далее – Им) свидетельствует о том, что человек считает себя независимым в принятии решений, решительным, коммуникабельным, самостоятельным, в силах контролировать свои формальные и неформальные отношения в коллективе, вызывать к себе уважение. Низкий показатель Им свидетельствует о том, что человек характеризует себя как зависимого, нерешительного, неорганизованного, неуверенного в своих возможностях, не способного формировать межличностные взаимоотношения и склонного считать их результатом активности коллектива.

В исследовании использовался метод измерения ценностей Ш. Шварца, в основе которого лежат концепция Рокича о существовании терминальных и инструментальных ценностей и концепция Шварца о мотивационной цели ценностных ориентаций и универсальности базовых человеческих ценностей. Шварц определил, что наиболее содержательный аспект, лежащий в основе различий между ценностями, – это тип мотивационных целей, которые они выражают, в связи с чем сгруппировал отдельные ценности и типы ценностей в соответствии с общностью их целей в десять мотивационно отличающихся типов, которые, с его точки зрения, охватывают базовые типы: власть (Power), достижение (Achievement), гедонизм (Hedonism), стимуляция (Stimulation), самостоятельность (Self-Direction), универсализм (Universalism), доброта (Benevolence), традиция (Tradition), конформность (Conformity), безопасность (Security) [186]. Так, центральная цель власти заключается в достижении социального статуса, контроля или доминирования над людьми и средствами, основываясь либо на социальном уважении, либо авторитете, либо доминантной позиции в рамках целой социальной системы. Определяющая цель достижения – личный успех через социальное одобрение в доминирующей группе. Мотивационная цель гедонизма определяется как стремление к удовлетворению личностных потребностей. Мотивационная цель стимуляции заключается в стремлении к новизне, разнообразии для поддержания оптимального уровня активности. Мотивационная цель самостоятельности заключается в выборе способов действия, в исследовательской активности, потребности в самоконтроле, самоуправлении, автономности и независимости. Определяющая цель универсализма заключается в защите благополучия социума, потребности выживания групп и индивидов. Мотивационная цель доброты считается производной от потребности в позитивном взаимодействии в группе, сохранении благополучия членов группы. Мотивационная цель сохранения традиций связана с ролью и функционированием социальных групп, уважением их обычаев, закреплённых опытом и временем существования группы, следование им. Определяющая мотивационная цель конформности заключается в

способности сдерживать и предотвращать действия, а также побуждения к действиям, которые не соответствуют социальным ожиданиям общества. Мотивационное стремление к безопасности заключается в способности обеспечить безопасность для себя и других людей с целью стабилизации общества и взаимоотношений в нем. Таким образом, теория динамических отношений между ценностными типами Шварца представляет практический интерес для нашего исследования в части изучения межличностного взаимодействия осужденных и военнослужащих в условиях изоляции от общества на предмет совместимости в процессе трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания.

Результаты описательной статистики показателей методик исследования наглядно представлены в табл. Г.1– Г.10 прил. Г.

По результатам сравнения показателей методики определения меры доверия по t-критерию Стьюдента были обнаружены следующие значимые различия между осужденными и военнослужащими (табл. Д.1 прил. Д).

При сопоставлении показателей меры доверия определенным лицам было выявлено, что у осужденных значимо выше средние значения показателей меры доверия к психологу ($t_s=4,14$, $p<0,001$), к малознакомому человеку ($t_s=2,43$, $p<0,05$) и к незнакомому человеку ($t_s=2,12$, $p<0,05$). Наглядно различия можно увидеть на рис. Д.1 прил. Д. Следовательно, осужденные более склонны доверять психологу, чем военнослужащие, и они в большей мере готовы вступить в контакт с малознакомым или совершенно незнакомым человеком.

При сравнении показателей предметов доверительного общения (рис. Д.2 прил. Д) более высокие значения также были обнаружены у осужденных, а именно по таким категориям как «принятие простых решений» ($t_s=2,21$, $p<0,05$), «информация о негативном отношении к людям» ($t_s=2,52$, $p<0,05$), «информация о своих неприемлемых поступках» ($t_s=2,62$, $p<0,05$). Иначе говоря, осужденные, по-видимому, вследствие ограниченных возможностей, в большей мере склонны доверять принятию простых решений другим людям. С другой стороны, они более

открыты в проявлении своих негативных сторон, что, вероятно, обусловлено их социальной позицией и социальными ожиданиями.

По результатам межгруппового сравнения показателей методики ЦТО по t-критерию Стьюдента для независимых выборок было обнаружено, что военнослужащие имеют более высокий ранг в самооценках ($t_s=2,02$, $p<0,05$), а также присваивают и более высокий ранг другу ($t_s=2,41$, $p<0,05$). Это объясняется тем, что военные относятся к себе более позитивно, эмоционально принимают себя и также в большей мере по сравнению с осужденными выделяют друга в качестве значимого лица, что свидетельствует о ценности дружеских отношений (табл. Д.2, прил. Д). Более наглядно сравнения показателей методики ЦТО по t-критерию Стьюдента для независимых выборок представлены на рис. Д.3 прил. Д. Межгрупповое сравнение средних выборочных показателей методики исследования социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда по t-критерию Стьюдента для независимых выборок выявило значимые различия между исследуемыми группами по ряду шкал: «адаптация» ($t_s=2,61$, $p<0,05$), «самопринятие» ($t_s=3,55$, $p<0,001$), «принятие других» ($t_s=3,00$, $p<0,01$), «интернальность» ($t_s=4,89$, $p<0,001$). Средние значения этих показателей значимо выше в группе военнослужащих (табл. Д.3, прил. Д). Так, военнослужащие лучше адаптированы к своей социальной среде. Им присущи такие свойства, как гибкость, адаптивность, креативность, открытость переживаниям, способность наиболее лучше прислушаться к себе, к переживаниям, происходящим внутри него. Осужденным присущи такие свойства, как ригидность, внутреннее противостояние адаптации. У многих ярко выражена протестная позиция из-за неудовлетворенности бытовыми условиями, медицинским обслуживанием, невыполнением своих обязанностей администрацией. Многие изначально не согласны с приговором суда, что также затрудняет процесс адаптации. Несоответствие между реальным «Я» и желаемым «Я» у осужденных значительно превышает, чем у военнослужащих, что свидетельствует о плохой психологической адаптации, более высокой степени тревоги, нестабильности, социальной незрелости и эмоциональных расстройств, преобладании

индивидуалистических установок и принципов «тюремной романтики» и эгоизма. Военнослужащие характеризуются способностью принимать не только то, чем другие люди похожи на него, но и то, чем они от него отличаются. Это качество у военнослужащих характеризуется наличием правовой культуры и более высокими моральными ценностями. Сравнение уровня интернальности таких полярных групп, как осужденные и военнослужащие, позволило включить в понимание локус контроля меру социальной ответственности личности, где интернальный локус контроля связан с просоциальными установками, а экстернальный – с асоциальной ориентацией, особо ярко проявляющейся в криминогенных и посткриминогенных ситуациях выбора.

В целом, экстернальность личности связана с плохой адаптацией в социуме, потому что экстерналы сильнее подвержены социальному, групповому воздействию, более конформны, у них отмечается повышенная тревожность, меньшая терпимость по отношению к другим, в большей степени склонность к обману и совершению аморальных поступков. Интерналы, в отличие от экстерналов, более уверены в своей способности решать поставленные задачи, ориентируясь на собственное мнение, поэтому менее зависимы от мнения других и более адаптированы в социуме [35]. Уровень субъективного контроля осужденных значительно ниже, чем у военнослужащих с просоциальным поведением. Это объясняется тем, что у осужденных отсутствует чувство ответственности за тот или иной поступок, причину своих неудач они видят во внешних факторах, поведение в группе проявляется в принятии для себя в качестве ценностных ориентиров, как более значимых, лидеров негативной направленности, чем администрацию исправительного учреждения. Сравнения показателей методики исследования социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда по t-критерию Стьюдента для независимых выборок представлены на рис. Д.4. прил. Д.

По результатам межгруппового сравнения показателей методики диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера по t-критерию Стьюдента для независимых выборок обнаружены значимые различия: группа

военнослужащих показала более высокий уровень шкалы интернальности в семейных отношениях (Ис), чем осужденные ($t_s=2,33$, $p<0,05$). Это свидетельствует о том, что военнослужащие считают себя ответственными за события, происходящие в семейной жизни, в отличие от осужденных, склонных считать не себя, а партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в семье (табл. Д.4 прил. Д).

Сравнение относительного количества интерналов и экстерналов в группах осужденных и военнослужащих по критерию Фишера выявило значимые различия по двум шкалам: «общей интернальности» (Ио) и «интернальности в семейных отношениях» (Ис).

Так, по шкале общей интернальности (Ио) среди военнослужащих 40 % интерналов и 60 % экстерналов. По статистическим данным, в группу интерналов среди военнослужащих вошли лица, выполняющие руководящую функцию в исправительном учреждении, а в группу экстерналов вошли военнослужащие, ориентированные на выполнение приказов начальствующего состава.

Соответственно у осужденных 20 % интерналов и 80 % экстерналов ($\phi^*=1,71$, $p<0,05$ для показателя экстернальности). В группу интерналов среди осужденных, в основной массе, вошли неформальные лидеры, на которых ориентирована остальная категория осужденных.

По шкале интернальности в семейных отношениях (Ис) среди военнослужащих 63 % интерналов и 37 % экстерналов, соответственно у осужденных 30 % интерналов и 70 % экстерналов ($\phi^*=2,61$, $p<0,01$ для показателя экстернальности).

Процентные соотношения интерналов и экстерналов в различных жизненных сферах в каждой группе испытуемых представлены на рис. Д.5 прил. Д и рис. Д.6 прил. Д.

Можно говорить, что ориентация на «других» при коммуникативном взаимодействии способствует противоправному поведению, особенно в «неблагополучной» или криминогенной обстановке. Условия изоляции подавляют значимость личности в собственных глазах, формируют внешний

локус контроля межличностных отношений. В то же время, если локус контроля является важной интегральной характеристикой отношения личности к окружающему миру, а не ситуативной реакцией на содержание в колонии или следственном изоляторе, при определенных условиях такая ситуация «облегчает» выход на совершение правонарушения, является фактором риска противоправного поведения. В частности, «облегчается» совершение правонарушения под воздействием группы или лидера. В межличностном общении локус контроля имеет разную направленность в зависимости от принадлежности индивида к определенной группе социального поведения [35].

Среди группы осужденных мы чаще обнаруживаем экстернальный локус контроля, главной особенностью которого является попытка выделиться из социума, характеризуемая преобладанием целенаправленной криминальной деятельности, опосредованной враждебно-агрессивным характером общения и невысоким уровнем межличностного доверия.

Показатели экстернальности в группе военнослужащих скорее всего выражаются в таком компоненте, как «ценность межличностного доверия», обусловленного факторами среды, субкультурным групповым обособлением, правовым самосознанием.

По результатам межгруппового сравнения показателей методики измерения ценностей Ш. Шварца по t-критерию Стьюдента для независимых выборок обнаружены значимые различия (табл. Д.5 прил. Д).

Более высокое среднее значение балльной оценки по шкале «традиции» на уровне индивидуальных приоритетов у осужденных, нежели у военнослужащих ($t_s=2,06$, $p<0,05$) свидетельствует о функционировании преступной среды, то есть способам поведения, выступающим гарантом выживания в криминальной среде. Мотивационная цель следования традициям является вынужденной и характеризуется принятием осужденными обычаев и правил исправительного учреждения, принятием своей участи, смирением.

Более высокая средняя оценка и присвоение более высокого ранга ($t_s=3,00$, $p<0,01$, $t_s=3,23$, $p<0,01$) по шкале «доброта» на уровне нормативных идеалов у

военнослужащих, нежели у осужденных характеризует просоциальный тип ценностей, в основе которого лежит доброжелательность, сфокусированная на сохранении благополучия людей, с которыми индивид находится в повседневном контакте. Поэтому им присущи такие моральные ценности, как полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь.

Значимое превышение балльной оценки и присвоение более высокого ранга ($t_s=2,61$, $p<0,05$, $t_s=2,27$, $p<0,05$) по шкале «стимуляция» на уровне индивидуальных приоритетов у осужденных, нежели у военнослужащих, характеризует более сильное стремление к глубоким переживаниям, новизне, что не всегда является социально приемлемым и правомерным.

Присвоение более высокого ранга на уровне нормативных идеалов по шкале «власть» у осужденных, чем у военнослужащих ($t_s=2,02$, $p<0,05$), характеризуется внутренним стремлением завоевать авторитет, социальную власть, созданием собственного имиджа.

Наблюдается также значимое превышение в баллах и присвоение более высокого ранга ($t_s=2,14$, $p<0,05$, $t_s=2,09$, $p<0,05$) по шкале «власть» на уровне индивидуальных приоритетов у осужденных, чем у военнослужащих, что свидетельствует о стремлении к власти, достижении доминантной позиции в рамках целой социальной системы, проявляющееся в поведении личности.

Более наглядно сравнение показателей ценностей в обеих группах испытуемых на уровне нормативных идеалов представлены на рис. Д. 7 прил. Д, где прослеживается тенденция ориентации группы военнослужащих на более высокий уровень нормативных идеалов: ценности личности на уровне убеждений, служащие некими ориентирами жизненной позиции. Анализируя профили на рис. Д.8 прил. Д, следует отметить, что прослеживается несколько иная тенденция ориентации группы военнослужащих на более низкий уровень индивидуальных приоритетов, чем у осужденных. Необходимо обратить внимание, что данные, полученные по уровню нормативных идеалов и уровню индивидуальных приоритетов в группе военнослужащих и осужденных, не совпадают.

В данном случае это явление, возможно, связано с тем, что ценностные ориентации личности на уровне нормативных идеалов не всегда могут реализоваться в поведении вследствие ограничения возможностей человека, следования определенным правилам, нормам социума.

На рис. Д.9 прил. Д и рис. Д.10 прил. Д более наглядно представлены различия, полученные по уровню нормативных идеалов и уровню индивидуальных приоритетов отдельно в каждой группе (результаты представлены в рангах). Так, в группе военнослужащих в большей степени отмечается наиболее высокий уровень нормативных идеалов, а в группе осужденных в большей степени отмечается наиболее высокий уровень индивидуальных приоритетов.

В результате внутригруппового сравнения показателей методики ЦТО в группе военнослужащих и осужденных выявлена тенденция присваивать наиболее высокий ранг себе, что свидетельствует о высокой степени принятия себя (табл. Е.1 прил. Е). На рис. Е.1 прил. Е и рис. Е.2 прил. Е представлены результаты внутригруппового сравнения показателей методики ЦТО по каждой группе испытуемых.

Так, в группе военнослужащих следует отметить присвоение наивысшего ранга другу и жене в сравнении с осужденными, что свидетельствует о ценности установления дружеских, доверительных отношений в межличностном взаимодействии (табл. Е.2 прил. Е). В то же время в группе осужденных выявлено присвоение наивысшего ранга родителям, родственникам, начальнику, психологу, малознакомому и незнакомому человеку, чем у военнослужащих. В условиях заключения у осужденных наиболее выражено стремление в установлении доверительных отношений с значимыми близкими для получения поддержки и понимания с их стороны, а также ярко выражена потребность в установлении доверительных отношений с начальником и психологом с целью смягчения условий пребывания в исправительной колонии, возможности получить условно-досрочное освобождение. Доверие у осужденных к малознакомому и незнакомому человеку связано с потребностью поделиться своими чувствами,

переживаниями, страхами, выговориться, что также является следствием пребывания в условиях заключения.

В результате сравнения показателей определения меры доверия по объектам доверия выявлена тенденция наибольшего доверия к себе в группе военнослужащих, нежели у осужденных, что связано с условиями труда в преступной среде (табл. Е.3 прил. Е). Соответственно осужденные способны в наибольшей мере довериться другим. В своем стремлении довериться другим осужденные компенсируют пребывание в изолированных условиях от общества, дефицит информационного взаимодействия (табл. Е.4 прил. Е). Результаты внутригруппового сравнения показателей методики определения меры доверия по объектам доверия в группе военнослужащих и группе осужденных представлены на рис. Е.3 прил. Е и рис. Е.4 прил. Е.

В результате сравнения показателей методики определения меры доверия по предметам доверия в группе военнослужащих следует отметить, что военнослужащим в большей мере, чем осужденным, присуще чувство ответственности в принятии решений относительно различных сфер жизни, высокая дисциплинированность, полагание на свой собственный потенциал и жизненный опыт (табл. Е.5 прил. Е). Соответственно в группе осужденных, в сравнении с военнослужащими, выявлена тенденция наибольшего доверия информации относительно различных сфер жизни в принятии решений (табл. Е.6 прил. Е). Результаты внутригруппового сравнения показателей методики определения меры доверия по предметам доверия в группе военнослужащих и группе осужденных представлены на рис. Е.5 прил. Е и рис. Е.6 прил. Е.

Таким образом, именно социальная среда определяет меру доверия к различным сторонам жизни, меру ответственности в принятии решений с различной степенью принятия себя и других, адаптированности и способности к полноценному взаимодействию с окружающим миром посредством взаимообогащения опытом, знаниями в процессе установления доверительных отношений, характеризующихся осмысленностью и избирательностью, а не «слепой верой».

Представим результаты кластерного анализа в обеих группах испытуемых. В результате кластеризации испытуемых по показателям доверия к себе и к другим в каждой исследуемой группе были выявлены по три кластера, отражающие различные соотношения изучаемых феноменов.

Усредненные профили показателей доверия в кластерных группах, составленных на выборке военнослужащих, представлены на рис. 3.1 [156, с. 43].

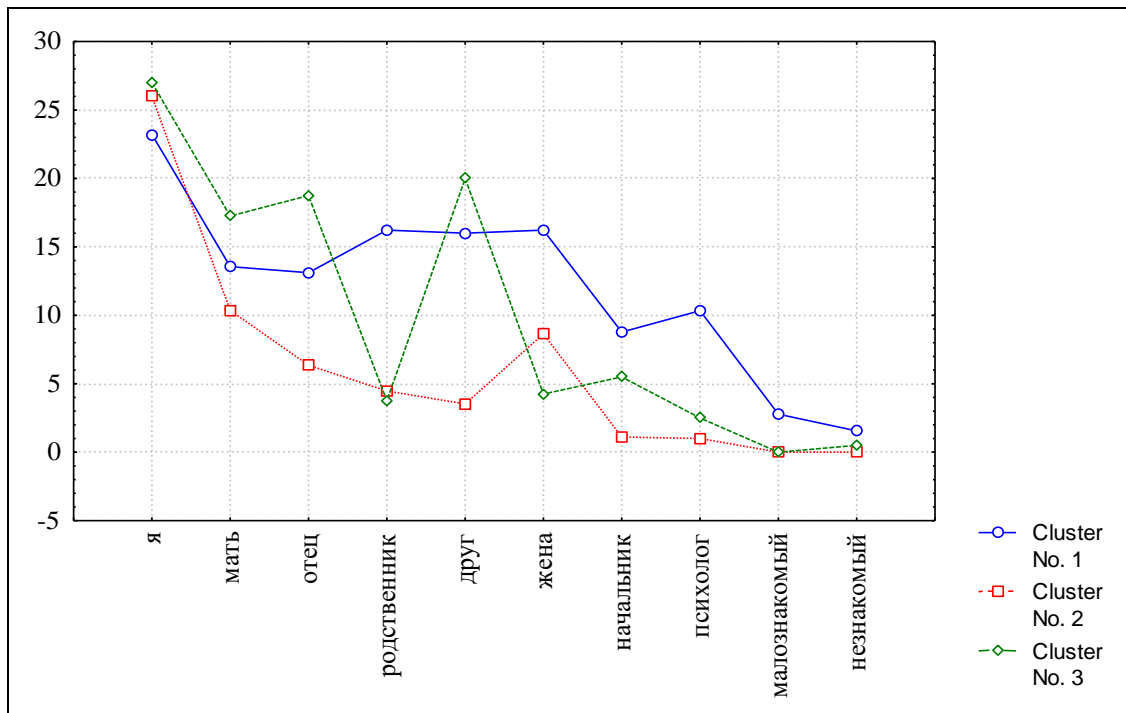


Рис. 3.1 – Средние значения показателей доверия в кластерных группах, составленных на выборке военнослужащих

Сравнительный анализ показателей каждого кластера позволил выявить ряд специфических особенностей в проявлении доверия у военнослужащих (табл. Ж.1 прил. Ж). В первый кластер вошли военнослужащие с наиболее гармоничным уровнем доверия к себе и к другим, которые представляют «кластер успешных» среди военнослужащих учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР. На рис. 3.1 представлено, что лица, вошедшие в первый кластер, наиболее способны довериться другим. Доверие к матери примерно на одинаковом уровне с доверием к отцу, при этом доверие к родственнику, другу и жене несколько выше, чем к родителям. Отмечается средний показатель доверия к начальнику и

психологу, при этом доверие к психологу преобладает. Отмечается тенденция доверия к малознакомому и незнакомому человеку. Таким образом, у испытуемых, вошедших в первый кластер, наблюдается гармоничная взаимосвязь доверия к себе и к миру, способность прислушиваться к себе сочетается с открытостью к взаимодействию, способностью к установлению доверительных отношений.

Во второй кластер вошли лица с наиболее низким уровнем доверия к миру и высоким показателем доверия к себе. Следует отметить наиболее низкий уровень доверия к родителям в сравнении с показателями испытуемых, образовавших первый и третий кластер, при этом в качестве доверительного лица выделяется жена. Отмечается недоверие к начальнику, психологу, малознакомому и незнакомому человеку. Таким образом, у испытуемых, вошедших во второй кластер, наблюдается тенденция доверия к себе, стремление полагаться только на себя и крайне низкий уровень доверия к окружающим.

В третий кластер вошли лица с преобладанием доверия к себе и значимым близким людям и, соответственно, низким уровнем доверия к остальным. Наблюдается наиболее высокий уровень доверия к родителям, причем доверие к отцу незначительно, но выше, чем доверие к матери, наиболее низкий показатель доверия к жене, в сравнении с показателями испытуемых, вошедших в первый и второй кластер. Отмечается высокий показатель доверия к другу, относительно средний показатель доверия к начальнику и психологу, причем к начальнику уровень доверия выше, а также низкие показатели доверия к малознакомому и незнакомому человеку. Таким образом, у испытуемых, вошедших в третий кластер, наблюдается тенденция доверия к себе и доверия значимым другим из числа близких.

Анализ распределения военнослужащих по кластерам с учетом выполняемых ими служебных обязанностей выявил, что в первый кластер вошли в основном начальники отделений исправительной колонии, находящиеся в непосредственном контакте с осужденными. В их обязанности входит: пребывать в течение своего рабочего дня среди осужденных, устанавливая

психологический контакт с ними; обеспечивать исполнение осужденными установленного в учреждении распорядка дня, требований режима содержания; способствовать трудовой занятости осужденных и овладению ими рабочими специальностями в учреждениях УИС; привлекать осужденных, не имеющих полное среднее образование, к учебе в общеобразовательных учебных заведениях; разъяснять осужденным их права и обязанности, организовывать проведение ежедневных информационных часов; осуществлять прием осужденных по личным вопросам, рассматривать их жалобы, предоставлять помощь в защите их законных интересов; заботиться о состоянии здоровья осужденных, следить за выполнением ими правил санитарии и гигиены; в период отбывания наказания осужденными изучать их личность, анализировать процесс исполнения индивидуальных программ социально-психологической работы с осужденными, а также периодически осуществлять оценку прогресса исправления осужденных; выявлять и предупреждать конфликтные ситуации среди осужденных и противоправные действия с их стороны; способствовать восстановлению и поддержке осужденными социально-полезных связей, привлекать к этой работе родственников осужденных, представителей общественности, религиозных организаций, которые зарегистрированы в установленном законом порядке; привлекать и развивать социально-полезную инициативу осужденных путем привлечения их к полезной деятельности, организации работы совета осужденных отделения и групп по интересам; организовывать и проводить среди осужденных просветительские, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и другие способы, обеспечивающие их занятость в свободное время; разъяснять осужденным основные положения законодательства о занятости и социальной защите населения, способствовать предварительному решению вопроса их трудоустройства после освобождения; составлять характеристики на осужденных для рассмотрения вопроса относительно перевода их в колонии с иным режимом содержания, условно-досрочного освобождения от наказания, применения амнистии или помилования.

Второй кластер военнослужащих образован преимущественно ротой охраны исправительной колонии, представители которой не находятся в непосредственном контакте с осужденными, то есть не работают в системе «человек–человек», а соответственно у них относительно изолированные условия труда. Пребывание на посту в течение всей рабочей смены не предполагает контакта друг с другом, отмечается изначально минимальное взаимодействие с людьми, более уставные взаимоотношения на рабочем месте, ограниченность межличностного взаимодействия в условиях труда.

В третий кластер военнослужащих вошли начальники отделений с опытом работы менее одного года, что характеризует их невыработанный профессионализм, а также незавершенный процесс адаптации в коллективе. В данный кластер также вошли представители роты охраны, являющиеся студентами высших учебных заведений, проявляющие стремление повысить свой профессиональный уровень.

Результаты кластеризации, проведенной на выборке осужденных, представлены на рис. 3.2 [156, с. 46].

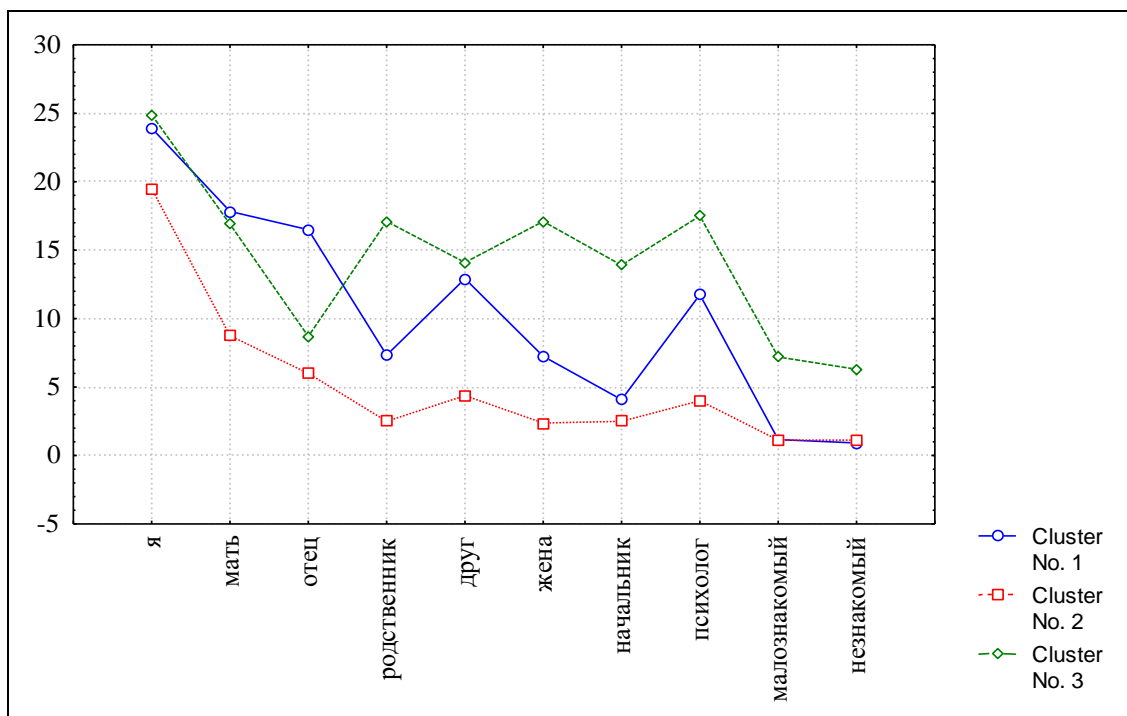


Рис. 3.2 – Средние значения показателей доверия в кластерных группах, составленных на выборке осужденных

Первый кластер образован осужденными с преобладанием доверия к себе, близким людям и значимым другим, соответственно, низким уровнем доверия к малознакомому и незнакомому человеку. У данной группы испытуемых наблюдается наиболее высокий уровень доверия к родителям, в сравнении с показателями испытуемых, вошедших во второй и третий кластер, причем доверие к матери незначительно, но выше, чем доверие к отцу. Отмечается высокий показатель доверия к другу и психологу, относительно средний показатель доверия к начальнику, однако значительно ниже у данной группы испытуемых уровень доверия к родственнику и к жене. Также отмечается недоверие к малознакомому и незнакомому человеку. Таким образом, у испытуемых, вошедших в первый кластер, природа доверия характеризуется избирательностью (табл. Ж.2 прил. Ж).

Во второй кластер вошли лица с наиболее низким уровнем доверия к другим. Отмечается относительно высокий показатель доверия к себе, наиболее низкий уровень доверия к родителям, в сравнении с показателями испытуемых, вошедших в первый и третий кластер, при этом уровень доверия к матери выше, чем к отцу, уровень доверия к отцу примерно на одинаковом уровне с доверием к другу и психологу, характеризующиеся относительно средними показателями доверия. Наблюдается примерно одинаковая тенденция доверия к родственнику, к жене, к начальнику, характеризующиеся низкими показателями доверия. Отмечаются наиболее низкие показатели доверия малознакомому и незнакомому человеку.

В третий кластер вошли лица с наиболее высоким уровнем доверия к себе и к миру, которые представляют «кластер успешных» среди осужденных учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР. Лица, вошедшие в третий кластер, наиболее способны довериться значимым другим: доверие к матери у них значительно выше, нежели доверие к отцу; уровень доверия к матери незначительно ниже уровня доверия к родственнику, жене и психологу; отмечается относительно высокий показатель доверия к другу и к начальнику; средние показатели уровня доверия малознакомому и незнакомому человеку.

Таким образом, в третий кластер вошли испытуемые, проявившие наиболее высокие показатели доверия к себе, способность принятия других, характеризующиеся проявлением доверия к ним.

В первый кластер осужденных вошли представители бригадиров промышленной зоны. В их обязанности входит профессиональная подготовка осужденных, организация промышленного процесса среди осужденных, контроль на различных его стадиях. Бригадиры осуществляют функцию взаимодействия в системе «человек–машина», способствуют установлению безопасных условий труда и поддержанию благоприятной атмосферы в трудовом коллективе. Бригадиры выступают неким связующим звеном в установлении благоприятных производственных отношений, служащим гарантом выполнения поставленных администрацией учреждения, исполняющего наказания, производственных задач. В данном случае необходимо уделять особое внимание вопросам профессиональной подготовки осужденных. Как справедливо отмечает Н. Д. Лукьянченко, развитие способностей работника происходит посредством обучения и переобучения, представляя собой синтез социального компонента организации и технологического компонента производства [97]. А соответственно, по мнению Н. Д. Лукьянченко, эффективность труда работника представляет собой некий интегральный показатель, включающий социальные аспекты, оценить влияние которых можно через определенную степень удовлетворения социальных, духовных, культурных и других потребностей человека и общества в целом, где особое внимание необходимо уделять профессионально-квалификационной подготовке работника в соответствии с потребностью экономики [98, с. 120].

Во второй кластер осужденных вошли представители из общей массы осужденных, характеризующиеся меньшей мерой ответственности за свои поступки и ограниченные в принятии решений. В эту группу вошли те люди, которые не осознали своей вины, не увидели дальнейших перспектив, например, условно-досрочное освобождение, и являются по своей сути «приспособленцами». Им характерны выраженная изменчивость настроения,

мотивационная неустойчивость, повышенная эмотивность, черты демонстративности. Следовательно, возникают конфликтные ситуации не только с осужденными, но и с представителями администрации, и в первую очередь, с начальником отделения. К этой группе осужденных применяют повышенное внимание и контроль, они же, в свою очередь расценивают каждое замечание как «придирку», а повышенный интерес к своей персоне расценивают как предвзятое отношение к ним со стороны начальника отделения, чем объясняется природа недоверия этой группы осужденных.

Третий кластер осужденных образован преимущественно представителями так называемой категории «дневальные», являющихся помощниками администрации исправительной колонии, в частности начальников отделений. В их основные функции входит поддержание общего порядка среди осужденных, подъем и вывод на работу. Дневальные обладают высоким уровнем коммуникативных, организаторских способностей. Им присущи качества лидера, способного поддерживать благоприятный климат в коллективе, быстро принимать решения в условиях напряженной атмосферы среди осужденных, разрешать конфликты, а также находить компромиссные решения в сложившейся ситуации. Таким образом, в задачи дневальных входит поддержание нормального взаимодействия среди осужденных, результатом которого является отсутствие претензий со стороны администрации исправительной колонии. По своей природе, категория «дневальные» является неким связующим звеном между осужденными и представителями администрации исправительной колонии, выступающим катализатором установления благоприятных межличностных отношений.

На основе результатов кластерного анализа прослеживается одинаковая тенденция в обеих группах испытуемых относительно меры доверия к себе и способностью вступать во взаимодействие с окружающим миром. В выборке военнослужащих выделена группа лиц с гармоничным сочетанием доверия к себе и способностью вступать во взаимодействие с окружающими людьми, в состав которой вошли начальники отделений. Выделена небольшая группа лиц с

преобладанием доверия к себе и значимым близким, в состав которой вошли начальники отделений с опытом работы менее одного года, а также представители роты охраны, являющиеся студентами высших учебных заведений. Выделена группа лиц с наиболее низким уровнем доверия к миру и высоким показателем доверия к себе, в состав которой в большей мере вошли военнослужащие роты охраны.

В категории осужденных также выделена группа лиц с наиболее высоким уровнем доверия к себе и к окружающим, в состав которой вошли представители так называемой категории «дневальные», исполняющие роль неформальных лидеров среди осужденных. Выделена группа лиц с преобладанием доверия к себе и значимым близким в сочетании с низким уровнем доверия к малознакомому и незнакомому человеку, в состав которой вошли бригадиры производственной зоны. Выделена группа лиц с преобладанием доверия к себе и с наиболее низким уровнем доверия к миру, в состав которой вошла общая масса осужденных.

Для выявления различий в зависимости от принадлежности к тому или иному кластеру испытуемых каждой выборки мы применили U-критерий Манна-Уитни. В результате сравнения были обнаружены следующие различия:

значительное превышение показателя по шкале «самопринятие» в группе военнослужащих, вошедших в первый кластер ($U=23$, $p<0,05$), в сравнении с осужденными, вошедшими в третий кластер;

значительное превышение показателя «адаптация» в группе военнослужащих, вошедших в первый кластер ($U=29$, $p<0,05$), в сравнении с осужденными, вошедшими в первый кластер;

значительное превышение показателя «самопринятие» в группе военнослужащих, вошедших во второй кластер ($U=35$, $p<0,01$), в сравнении с осужденными, вошедшими в третий кластер.

Помимо этого, на уровне статистической тенденции наблюдается различие в выраженности показателя «принятие других» в группе военнослужащих, вошедших в первый кластер, и осужденных, вошедших в третий кластер ($U=26$, $p<0,1$). В группе военнослужащих этот показатель имеет более высокое значение.

В результате сравнения по ϕ^* -критерию Фишера было выявлено, что процентная доля военнослужащих, вошедших в кластер с минимальным уровнем доверия другим, значительно превышает долю осужденных, также характеризующихся минимальным уровнем доверия ($\phi^*=2,4$, $p<0,001$).

На основании полученных результатов исследования необходимо отметить, что военнослужащие с максимальным уровнем доверия другим, к которым относятся, прежде всего, начальники отделений, показали более высокие значения по шкале «самопринятие» в сравнении с осужденными с максимальным уровнем доверия, которые представлены «дневальными». Это явление объясняется тем, что начальники отделений характеризуются более высоким уровнем образования, широким кругозором, гармоничным соответствием между «Я-реальным» и «Я-идеальным». Работа начальника отделения предусматривает обладание знаниями во многих областях, выполнение работы в режиме «цейтнот», где в кратчайшие сроки необходимо принимать кардинальные решения и контролировать их реализацию, что требует высокого уровня адаптивности в данных условиях. Начальник отделения как представитель «кластера успешных» среди военнослужащих учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР должен служить личным примером для осужденных, обладать высокими моральными качествами, организаторскими способностями, обладать гибкостью в условиях режима, умением решать конфликтные ситуации, проводить социально-психологическую работу с осужденными. Также наблюдается тенденция наибольшего принятия других вследствие своих личностных и профессиональных качеств.

«Дневальные», как представители «кластера успешных» среди осужденных учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР, характеризующиеся максимальным уровнем доверия среди осужденных, имеют более низкие показатели по шкале «самопринятие» в сравнении с военнослужащими роты охраны (кластер с минимальным уровнем доверия среди военнослужащих). Это явление объясняется тем, что представители роты охраны наиболее адекватно оценивают себя, свои силы и возможности, то есть принимают себя такими, какие

они есть, что также объясняется наибольшим соответствием между «Я-реальное» и «Я-идеальное», адекватной оценкой своих сил и возможностей, высокой степенью дисциплинированности, бдительностью, являясь необходимым условием при выполнении своих обязанностей. В целом показатель «самопринятие» и «принятие других» является первым шагом в установлении межличностного взаимодействия, некой предпосылкой на пути к формированию доверительных отношений. Умение принимать себя и мир таким, каков он есть, в различных его проявлениях является необходимым условием в установлении доверительных отношений, неким «фактором успеха» на пути к доверию в целом.

Для выявления личностных коррелятов доверительности был проведен корреляционный анализ. В ходе его проведения между показателями методики определения меры доверия и методики измерения ценностей Ш. Шварца были выявлены значимые связи, представленные для военнослужащих в табл. 3.1.1 прил. 3, для осужденных в табл. 3.2.1 прил. 3, оценка связи которых предложена для военнослужащих в табл. 3.1.2 прил. 3, для осужденных в табл. 3.2.2 прил. 3.

В результате корреляционного анализа между показателями методики определения меры доверия и методики исследования социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда были выявлены значимые связи, представленные для военнослужащих в табл. 3.3.1 прил. 3, для осужденных в табл. 3.4.1 прил. 3, оценка связи которых предложена для военнослужащих в табл. 3.3.2 прил. 3, для осужденных в табл. 3.4.2 прил. 3.

В результате корреляционного анализа между показателями методики определения меры доверия и методики диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера были выявлены значимые связи, представленные для военнослужащих в табл. 3.5.1 прил. 3, для осужденных в табл. 3.6.1 прил. 3, оценка связи которых предложена для военнослужащих в табл. 3.5.2 прил. 3, для осужденных в табл. 3.6.2 прил. 3.

В результате корреляционного анализа между показателями методики определения меры доверия и методики ЦТО были выявлены значимые связи, представленные для военнослужащих в табл. 3.7.1 прил. 3, оценка связи которых

предложена для военнослужащих в табл. 3.7.2 прил. 3, среди осужденных не выявлены значимые взаимосвязи между уровнем принятия себя и мерой доверия, что наглядно представлено в табл. 3.8.1 прил. 3.

В результате корреляционного анализа между показателями методики определения меры доверия в группе осужденных были выявлены значимые связи, представленные для осужденных в табл. 3.9.1 прил. 3, оценка связи которых предложена в табл. 3.9.2 прил. 3.

Таким образом, в ходе исследования выявлено влияние социальной среды на формирование природы доверия. Среда определяет меру доверия к различным сторонам жизни, меру ответственности, которую человек согласен принять. Выявлено, что категория доверия к себе имеет относительно самостоятельный статус и связана с понятием интернальности в различных сферах жизни. Наиболее высокий уровень интернальности установлен в группе военнослужащих, нежели в группе осужденных, характеризуя данную категорию наибольшим доверием к своей истинной природе, наибольшей независимостью, способностью прислушаться к своему организму и брать на себя ответственность в принятии решений, что связано с условиями работы в УИС. Доверие к миру связано с понятием экстернальности [35, с. 152–162], способностью индивида выходить «за пределы себя», не вступая в противоречие со своей сущностью, способностью к самораскрытию и доверию к другим. Показатели экстернальности в группе военнослужащих выражаются в таком компоненте, как ценность межличностного доверия, что обусловлено факторами среды, субкультурным групповым обособлением, правовым самосознанием. Среди группы осужденных чаще обнаруживается экстернальный локус контроля, главной особенностью которого является попытка выделиться из среды, преобладание целенаправленной криминальной деятельности, опосредованной враждебно-агрессивным характером общения, отсутствием чувства ответственности за тот или иной поступок и невысоким уровнем межличностного доверия.

Мотивом установления доверительных отношений среди осужденных является, скорее всего, надежда получить смягчающую меру наказания, а также

информационная изолированность от социума. На основе анализа прослеживается одинаковая тенденция в обеих группах испытуемых относительно меры доверия к себе и способностью вступать во взаимодействие с окружающим миром. Выделены группы лиц с гармоничным сочетанием доверия к себе и способностью вступать во взаимодействие с окружающими людьми, представляющие «кластер успешных» в среде военнослужащих и осужденных учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР. Выделены группы лиц с преобладанием доверия к себе и значимым близким, а также группы лиц с наиболее низким уровнем доверия к миру и высоким показателем доверия к себе, то есть положением только на себя и недоверием к окружающим. Наиболее высокий уровень доверия показали группы с гармоничным сочетанием доверия к себе и другим, что свидетельствует о взаимосвязи доверия к себе и к миру.

На природу доверия влияет показатель «самопринятие» и «принятие других». В ходе исследования выявлен наибольший уровень самопринятия и принятия других в группе военнослужащих с наибольшей степенью доверия к себе и к другим. Таким образом, показатель «самопринятие» и «принятие других» является первым шагом в установлении межличностного взаимодействия, некоей предпосылкой на пути к формированию доверительных отношений. На основании анализа и интерпретации результатов исследования можно сделать следующие выводы о проявлении доверия у военнослужащих и осужденных. Установлено значительное превышение показателя доверия к себе в обеих группах испытуемых относительно показателя доверия к другим, что говорит о преобладании доверия к себе. Выявлена взаимосвязь между уровнем доверия к себе и доверия к другим в обеих группах испытуемых. И у военнослужащих, и у осужденных выделены группы лиц с наиболее гармоничным сочетанием уровня доверия к себе и к другим, причем показатели доверия характеризуются достаточно высоким уровнем относительно других групп. Таким образом, чем в большей мере человек доверяет себе, своему внутреннему миру, тем в большей мере он способен доверять другим людям, при этом природа доверия характеризуется мерой, избирательностью и парциальностью. Обнаружена

взаимосвязь между доверием к другим и доверием к родителям и родственникам в обеих группах испытуемых. Установление доверительных отношений с родителями способствует самораскрытию, укрепляет веру в собственные силы, в потенциал своих возможностей, облегчая тем самым выход индивида в социум. Исследование показало, что явление доверия к себе имеет относительно самостоятельный статус и связано с понятием интернальности в различных сферах жизни. Наиболее высокий уровень интернальности в группе военнослужащих, нежели в группе осужденных, характеризующих данную категорию наибольшим доверием к своей истинной природе, независимостью, способностью прислушаться к своему организму и брать на себя ответственность в принятии решений, что связано с условиями работы с преступной средой.

В ходе исследования выявлено, что доверие к миру связано с понятием экстернальности, способностью индивида выходить «за пределы себя», не вступая в противоречие со своей сущностью, способностью к самораскрытию и доверию к другим. Показатели экстернальности в группе военнослужащих выражаются в таком компоненте, как ценность межличностного доверия, что обусловлено факторами среды, субкультурным групповым обособлением, правовым самосознанием. Среди группы осужденных мы чаще обнаруживаем экстернальный локус контроля, главной особенностью которого является попытка выделиться из среды, преобладание целенаправленной криминальной деятельности, опосредованной враждебно-агрессивным характером общения, отсутствием чувства ответственности за тот или иной поступок и невысоким уровнем межличностного доверия.

Установлено, что военнослужащие характеризуются более высоким уровнем доверия к себе, тогда как осужденные в целом имеют более высокий уровень доверия к другим. Это явление объясняется тем, что военнослужащие характеризуются наибольшей уверенностью в себе, верой в собственные силы, а также чувством ответственности, дисциплинированностью, правосознанием.

Установление доверительных отношений с другими у осужденных характеризуется стремлением компенсировать свое преступное прошлое, вернуть

доверие социума по отношению к ним. Также мотивом доверительных отношений среди осужденных является получение личной выгоды, что не является истинным доверием, а скорее механизмом манипулирования людьми в значимых для них целях.

Исследование показало, что в обеих группах испытуемых обнаружены различные соотношения показателей доверия к себе и к другим. Выделены группы лиц с наиболее гармоничным уровнем доверия к себе и к другим, лица с преобладанием доверия к себе и значимым близким людям и, соответственно, низким уровнем доверия к остальным, а также лица с наиболее низким уровнем доверия к социуму. Природа доверия находится в тесной взаимосвязи с показателями «самопринятие» и «принятие других». В ходе исследования выявлен наибольший уровень самопринятия и принятия других в группе военнослужащих с гармоничным сочетанием доверия к себе и к другим. Таким образом, проблема соотношения доверия к себе и к социуму ярко представлена в среде исправительных учреждений: и военнослужащие, и осужденные показали крайние варианты соотношения доверия к себе и к социуму, характеризующиеся значительным преобладанием доверия к себе и недоверия к другим. Также выделены группы лиц с гармоничным сочетанием доверия к себе и к социуму, при этом формирование системы мотивации и стимулирования осужденных к трудовой деятельности предполагает способность и готовность в установлении доверительных отношений в условиях изоляции от общества.

В ходе исследования изучена природа понятия «доверие», являющегося фундаментальной основой установления доверительных отношений в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и основным мотивационным ядром адаптации осужденных к трудовой деятельности в условиях изоляции от общества. Стратегия своевременного выявления причин дезорганизации в среде осужденных – это преднамеренный поиск плана действий к трудовой адаптации и как следствие ресоциализации осужденного. Качественно новое направление развития учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР предполагает достижение своих стратегических целей в практической деятельности путем установления

доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих, способных стать действенным механизмом мотивации осужденных к трудовой деятельности и адаптации их к дальнейшей жизни в обществе. Полученные результаты исследования по проблеме соотношения доверия к себе и к миру представляют практический интерес для начальников отделений в работе с осужденными и личным составом. Предложенный в диссертационной работе диагностический комплекс по изучению феномена доверия в среде УИС ДНР представляет собой основу организационного механизма повышения эффективности работы центров трудовой адаптации осужденных с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных, нашедший применение на практике начальниками отделений в работе с осужденными и личным составом для выявления группы лиц с наиболее низкими показателями доверия к себе и к другим с целью гармонизации доверительных отношений в условиях работы и пребывания в учреждениях, исполняющих наказания, а также адаптации осужденных к трудовой деятельности и дальнейшей жизни в социуме (рис. 3. 3).

Совместно с начальниками отделений в работе с осужденными и личным составом Торезской исправительной колонии разработаны мероприятия по гармонизации доверительных отношений среди осужденных, осуществляющиеся по различным направлениям: в трудовой деятельности: общественно-полезный труд, трудовые соревнования, конкурс «Лучший по профессии», организация кружков технического творчества, проведение выставок изделий осужденных; организация учебной деятельности: проведение занятий с целью просвещения осужденных по проблеме доверия; разнообразные формы общественной деятельности: собрания осужденных, кружки по интересам, спортивные секции; морально-эстетическое воспитание: диспуты, конференции, тематические вечера, конкурсы, концерты, родительские дни; физически-оздоровительные мероприятия: турниры, спартакиады, занятия в спортивных секциях и оздоровительных кружках, а также в группах психологической коррекции и разгрузки; формирование правосознания: юридические консультации, занятия по основам правовых знаний, беседы, диспуты, вечера вопросов и ответов.



Рис. 3.3 – Организационный механизм повышения эффективности работы центров трудовой адаптации осужденных с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных (составлено автором по [12, с. 23])

Рекомендуется вести профилактическую работу по таким принципам: формировать в среде осужденных позитивную атмосферу межличностных, доверительных отношений; сочетать требования к осужденным с гуманным и справедливым отношением к ним; стимулировать самовоспитание осужденных. Дифференцированный и индивидуальный подход к осужденным – опора в воспитательной работе на позитивные качества личности. Работу с личным составом с целью гармонизации доверительных отношений следует проводить по таким направлениям: организация и проведение социально-психологических мероприятий, направленных на снятие напряжения в результате работы в исправительной колонии; делегирование полномочий, инициирование к деятельности и активности, что является, по сути, средством проявления доверия в выполнении поставленных руководством задач; проведение физически-

оздоровительных мероприятий как внутри колонии, так и во взаимодействии с другими учреждениями, исполняющими наказания; организация тренингов, способствующих раскрытию и установлению доверительных отношений в среде «начальника и подчиненного»; привлечение работников учреждения, исполняющего наказание, к организации культурно-массовых мероприятий и выполнению производственных задач; проведение семинаров по проблеме взаимодействия военнослужащих с лицами, отбывающими наказание в учреждении, исполняющем наказание. Цель установления доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих, а также во взаимоотношениях между осужденными состоит в том, чтобы учреждение, исполняющее наказание, вышло на качественно новый уровень работы как в экономическом, так и в социальном плане, используя механизмы мотивации к трудовой деятельности осужденных, закладывая тем самым фундамент развития общества в целом. Главной задачей государства является кропотливая работа по перевоспитанию заключенного и возвращению его в гражданское общество с задатками полноценного рабочего, и сфера образовательно-воспитательных услуг требует рассмотрения в первую очередь. Достижения образовательной цели теоретически обоснованы и обеспечиваются как раз благодаря образовательному процессу – процессу получения, передачи знаний, навыков и умений по установленной педагогической методике взаимодействия [136, с. 271]. В нашем исследовании методика взаимодействия осужденных и военнослужащих в процессе труда предложена в виде диагностического комплекса по изучению феномена доверия в среде УИС, на основе которого получил дальнейшее развитие организационный механизм повышения эффективности работы ЦТАО с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных. Предложенный механизм включает рекомендации по установлению доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих, разработанные нами совместно с представителями «кластера успешных» из числа военнослужащих УИС, которые позволят повысить эффективность работы данных учреждений посредством адаптации осужденных к трудовой деятельности.

3.2 Комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных

Сложные, изменчивые условия работы и пребывания в исправительных учреждениях приводят к проявлению различных негативных последствий, которые неминуемо отражаются на эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, в целом.

Разработка комплексного инструментария оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных послужит действенным механизмом формирования мотивации в процессе усвоения человеком социальных ценностей, норм, правил поведения, выработки индивидуальных ценностных ориентаций и установок в сфере труда, что в конечном итоге позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Эффективность использования трудовых ресурсов осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, используя механизмы мотивации и доверия среди осужденных и военнослужащих, позволит увеличить количество привлекаемых трудовых ресурсов, увеличить объем производства продукции при увеличении показателей производительности труда, что окажет значительное влияние на результативность процесса трудовой адаптации осужденных и ресоциализации их как полноправных членов общества.

Далеко не всегда осужденный, задействованный в производственном процессе, может оказывать непосредственное влияние на объем производимой продукции и ее качество. Однако именно здесь сфокусирован основной потенциал роста производительности труда. Производительность труда растет под влиянием материально-технических, социально-экономических, организационных факторов, которые зависят от степени использования средств производства, уровня профессиональной компетенции осужденных, задействованных в производстве продукции, режимов трудового распорядка дня и в конечном итоге от уровня организации производственного процесса, эффективности методов управления и стимулирования трудовой деятельности.

Таким образом, повышая роль и значимость управления производительностью труда, мы повышаем долю трудового вклада каждого работающего осужденного в процесс повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания.

Для расчета показателей эффективности труда осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, рассчитаем коридор отклонений фактической производительности труда от плановой и найдем оптимальный коэффициент роста производительности труда.

Для этого рассчитаем вначале коэффициент роста выработки за 2016 год по формуле:

$$КВр_{.2016} = \frac{\Phi Вр_{.2016}}{ПлВр_{.2016}}, \quad (3.1)$$

где $КВр_{.2016}$ – коэффициент роста выработки за 2016 год;

$\Phi Вр_{.2016}$ – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2017, тыс. руб.;

$ПлВр_{.2016}$ – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2017, тыс. руб.

Рассчитаем коэффициент роста выработки за 2017 год по формуле:

$$КВр_{.2017} = \frac{\Phi Вр_{.2017}}{ПлВр_{.2017}}, \quad (3.2)$$

где $КВр_{.2017}$ – коэффициент роста выработки за 2017 год;

$\Phi Вр_{.2017}$ – фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2018, тыс. руб.;

$ПлВр_{.2017}$ – плановая выработка осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2018, тыс. руб.

Полученные коэффициенты роста выработки за 2016, 2017 гг. в совокупности представляют коридор отклонений фактической выработки от плановой (табл. 3.1.).

Таблица 3.1 – Коридор отклонений фактической выработки от плановой в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики за 2016, 2017 гг. (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) (составлено по [табл. Б.1 прил. Б; 19, с. 47])

Объект	Показатели ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Плановая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2017, тыс. руб.	Фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2017, тыс. руб.	Коэффициент роста выработки за 2016 год, у. е.	Плановая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2018, тыс. руб.	Фактическая выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2018, тыс. руб.	Коэффициент роста выработки за 2017 год, у. е.
		ПлВр. ₂₀₁₆	ФВр. ₂₀₁₆	КВр. ₂₀₁₆	ПлВр. ₂₀₁₇	ФВр. ₂₀₁₇	КВр. ₂₀₁₇
С1	Волновахская ИК	14,865	16,326	1,10	63,244	41,024	0,65
С2	Донецкая ИК	47,138	56,854	1,21	49,833	65,784	1,32
С3	Енакиевская ИК	0	48,375	0	0	40,388	0
С4	Ждановская ИК	55,679	72,393	1,30	50,892	36,567	0,72
С5	Западная ИК	141,638	85,064	0,60	120,847	87,518	0,72
С6	Калининская ИК	162,473	138,759	0,85	234,75	35,726	0,15
С7	Кировская ИК	20,745	12,337	0,59	39,414	27,99	0,71
С8	Киселевский ИЦ	0	0	0	3,113	1,51	0,49
С9	Макеевская ИК	20,081	23,261	1,16	19,726	19,577	0,99
С10	Мичуринская ИК	25,97	15,993	0,62	27,73	16,094	0,58
С11	Никитовская ИК	8,968	7,955	0,89	18,672	15,192	0,81
С12	Снежнянская ИК	23,724	27,749	1,17	12,925	28,517	2,21
С13	Торезская ИК	37,006	48,6	1,31	49,369	53,943	1,09

Полученный коридор отклонений фактической выработки от плановой, представленный из коэффициентов роста выработки изучаемых объектов за 2016 год, позволяет нам отметить наилучшие показатели роста производительности труда в Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР, Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР, Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР, Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР, Снежнянской ИК ГСИН МЮ, Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР. Полученный коридор отклонений фактической выработки от плановой, представленный из коэффициентов роста выработки изучаемых объектов за 2017 год, позволяет нам отметить наилучшие показатели роста производительности труда в Снежнянской ИК ГСИН МЮ, Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР, Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР.

Далее рассчитаем коэффициент снижения трудоемкости за 2016 год по формуле:

$$K_{\text{Тр.2016}} = \frac{\Phi_{\text{Тр.2016}}}{\text{ПлТр.2016}}, \quad (3.3)$$

где $K_{\text{Тр.2016}}$ – коэффициент снижения трудоемкости за 2016 год;

$\Phi_{\text{Тр.2016}}$ – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2017, чел./тыс. руб.;

ПлТр.2016 – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2017, чел./тыс. руб.

Рассчитаем коэффициент снижения трудоемкости за 2017 год по формуле:

$$K_{\text{Тр.2017}} = \frac{\Phi_{\text{Тр.2017}}}{\text{ПлТр.2017}}, \quad (3.4)$$

где $K_{\text{Тр.2017}}$ – коэффициент снижения трудоемкости за 2017 год;

$\Phi_{\text{Тр.2017}}$ – фактическая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок на 01.01.2018, чел./тыс. руб.;

ПлТр.2017 – плановая трудоемкость осужденных, которых планировалось привлекать для производства согласно разрядок на 01.01.2018, чел./тыс. руб.

Полученные коэффициенты снижения трудоемкости за 2016, 2017 гг. в совокупности представляют коридор отклонений фактической трудоемкости от плановой (табл. 3.2). Полученный коридор отклонений фактической трудоемкости от плановой, представленный из коэффициентов снижения трудоемкости изучаемых объектов за 2016 год, позволяет нам отметить наилучшие показатели роста производительности труда в Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР, Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР, Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР, Снежнянской ИК ГСИН МЮ, Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР, Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР. Полученный коридор отклонений фактической трудоемкости от плановой, представленный из коэффициентов снижения трудоемкости изучаемых объектов за 2017 год, позволяет нам отметить наилучшие показатели роста производительности труда в Снежнянской ИК ГСИН МЮ, Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР, Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР.

Таблица 3.2 – Коридор отклонений фактической трудоемкости от плановой в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики за 2016, 2017 гг. (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) (составлено по [табл. Б.1 прил. Б])

Объект	Показатели ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Плановая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2017, чел./тыс. руб.		Коэффициент снижения трудоемкости за 2016 год, у. е.	Плановая трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по состоянию на 01.01.2018, чел./тыс. руб.		Коэффициент снижения трудоемкости за 2017 год, у. е.
		ПлТр.2016	ФТр.2016		ПлТр.2017	ФТр.2017	
С1	Волновахская ИК	0,0673	0,0613	0,91	0,0158	0,0244	1,54
С2	Донецкая ИК	0,0212	0,0176	0,83	0,0201	0,0152	0,76
С3	Енакиевская ИК	0	0,0207	0	0	0,0248	0
С4	Ждановская ИК	0,018	0,0138	0,77	0,0196	0,0273	1,39
С5	Западная ИК	0,0071	0,0118	1,66	0,0083	0,0114	1,37
С6	Калининская ИК	0,0062	0,0072	1,16	0,0043	0,028	6,51
С7	Кировская ИК	0,0482	0,0811	1,68	0,0254	0,0357	1,41
С8	Киселевский ИЦ	0	0	0	0,3213	0,6623	2,06
С9	Макеевская ИК	0,0498	0,043	0,86	0,0507	0,0511	1,01
С10	Мичуринская ИК	0,0385	0,0625	1,62	0,0361	0,0621	1,72
С11	Никитовская ИК	0,1115	0,1257	1,13	0,0536	0,0658	1,23
С12	Снежнянская ИК	0,0422	0,036	0,85	0,0774	0,0351	0,45
С13	Торезская ИК	0,027	0,0206	0,76	0,0203	0,0185	0,91

Полученные коэффициенты роста производительности труда за 2016, 2017 гг. в совокупности представляют коридор отклонений фактической производительности труда от плановой, где наилучшие показатели роста производительности труда представлены в Снежнянской ИК ГСИН МЮ (табл. И.1 прил. И). Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов предложим на рис. И.1 прил. И коридор отклонений фактической выработки от плановой, представленный из коэффициентов роста выработки изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а соответственно на

рис. И.2 прил. И – коридор отклонений фактической трудоемкости от плановой, представленный из коэффициентов снижения трудоемкости изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

В виду того, что в современных условиях функционирования учреждений, исполняющих наказания, отсутствует единая система нормирования труда, особенно актуальной является разработка в ЦТАО ГСИН индивидуальных норм производительности труда для каждого изучаемого объекта. Для разработки индивидуальных норм производительности труда нами рассчитан оптимальный коэффициент роста производительности труда в разрезе изучаемых объектов, который позволил определить резерв повышения производительности труда заключенных. Резервы роста производительности труда – это реально существующие в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР возможности более полного использования производительной силы труда для сокращения трудозатрат на единицу товара путем совершенствования техники, технологии, организации производства и труда. Производительная сила труда растет под влиянием технических, организационных и социально-экономических факторов. Фактическая производительность труда всегда отстает от производительной силы труда на величину неиспользованных резервов.

Рассматривая резервы повышения производительности труда, следует учитывать, что резервы снижения трудоемкости продукции практически не имеют границ, по аналогии с развитием науки и технического прогресса. В свою очередь, резервы увеличения выработки – величина более ограниченная, чем резервы снижения трудоемкости. Основной потенциал роста производительности труда представляет собой увеличение доли трудового вклада каждого осужденного, задействованного в производственном процессе.

Для выбора оптимального коэффициента роста выработки в разрезе изучаемых объектов условно обозначим минимально допустимый коэффициент роста выработки за 1. Далее сопоставим минимально допустимый коэффициент роста выработки с коэффициентом роста выработки в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. и представим оптимальный коэффициент роста выработки,

который будет в диапазоне не менее минимально допустимого коэффициента роста выработки до наибольшего из значений коэффициента роста выработки из двух рассматриваемых периодов.

В тех ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, где при сопоставлении минимально допустимого коэффициента роста выработки с коэффициентом роста выработки в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. обнаружим значения больше 1, примем оптимальный коэффициент роста выработки за наибольший из значений коэффициента роста выработки из двух рассматриваемых периодов, норму выработки рассчитаем исходя из показателя усредненной выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{НорВр}_{(\text{КВр} \geq 1)} = \text{ОКВр} \times \text{УВр}, \quad (3.5)$$

где $\text{НорВр}_{(\text{КВр} \geq 1)}$ – норма выработки, тыс. руб.;

ОКВр – оптимальный коэффициент роста выработки;

УВр – усредненная выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, тыс. руб.

В тех ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, где при сопоставлении минимально допустимого коэффициента роста выработки с коэффициентом роста выработки в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. мы обнаружим значения меньше 1, примем оптимальный коэффициент роста выработки за 1, норму выработки рассчитаем, исходя из показателя усредненной выработки осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, а также наибольшего из значений коэффициента роста выработки из двух рассматриваемых периодов по формуле:

$$\text{НорВр}_{(\text{КВр} \leq 1)} = \frac{\text{ОКВр} \times \text{УВр}}{\text{КВр}}, \quad (3.6)$$

где $\text{НорВр}_{(\text{КВр} \leq 1)}$ – норма выработки, тыс. руб.;

ОКВр – оптимальный коэффициент роста выработки;

УВр – усредненная выработка осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, тыс. руб.;

КВр. – наибольшее из значений коэффициента роста выработки из двух рассматриваемых периодов.

В случае если коэффициент роста выработки в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. меньше 1, то следовательно это означает, что фактическая производительность труда отстает от производительной силы труда на величину неиспользованных трудовых резервов. Задача руководства ЦТАО ГСИН МЮ ДНР состоит в выявлении величины неиспользованных трудовых резервов и преобразовании их величины в показателе повышения производительности труда.

Полученные результаты расчета индивидуальных норм выработки в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР представим в табл. 3.3.

Таблица 3.3 – Расчет индивидуальных норм выработки в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) (составлено по [табл. Б.1 прил. Б; 18, с. 275])

Объект	Показатели ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Коэффициент роста выработки за 2016 год, у. е.	Коэффициент роста выработки за 2017 год, у. е.	Минимально допустимый коэффициент роста выработки, у. е.	Оптимальный коэффициент роста выработки, у. е.	Усредненная выработка осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде, тыс. руб.	Норма выработки, тыс. руб.
		КВр.2016	КВр.2017				
С1	Волновихская ИК	1,1	0,65	1	1,1	33,865	37,25
С2	Донецкая ИК	1,21	1,32	1	1,32	54,903	72,47
С3	Енакиевская ИК	0	1	1	1	22,191	22,19
С4	Ждановская ИК	1,3	0,72	1	1,3	53,883	70,05
С5	Западная ИК	0,6	0,72	1	1	108,767	151,07
С6	Калининская ИК	0,85	0,15	1	1	142,928	168,15
С7	Кировская ИК	0,59	0,71	1	1	25,122	35,38
С8	Киселевский ИЦ	0	0,49	1	1	2,312	4,72
С9	Макеевская ИК	1,16	0,99	1	1,16	20,662	23,97
С10	Мичуринская ИК	0,62	0,58	1	1	21,447	34,59
С11	Никитовская ИК	0,89	0,81	1	1	12,697	14,27
С12	Снежнянская ИК	1,17	2,21	1	2,21	23,229	51,34
С13	Торезская ИК	1,31	1,09	1	1,31	47,23	61,87

Оптимальный коэффициент роста выработки в Снежнянской ИК ГСИН МЮ, Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР, Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР, Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР, Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР и Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР превышает минимально допустимый коэффициент роста выработки, что в целом означает превышение фактической производительности труда над плановой. В остальных изучаемых объектах ЦТАО ГСИН МЮ ДНР отмечается величина неиспользованных резервов производительной силы труда, которая находится в диапазоне от наибольшего из значений коэффициента роста выработки из двух рассматриваемых периодов до значения минимально допустимого коэффициента роста выработки. Для дальнейшего исследования нормы выработки за период 2018–2020 гг. целесообразно применить коэффициент роста выработки наименьший из градации полученных коэффициентов роста выработки изучаемых объектов, которые выше 1, в частности коэффициент 1,1.

Представим графически на рис. И.3 прил. И соотношение усредненной выработки осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде, и индивидуальных норм выработки в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Наивысшие показатели индивидуальной нормы выработки получены в Калининской ИК ГСИН МЮ, Западной ИК ГСИН МЮ ДНР и Донецкой ИК ГСИН МЮ с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования.

В связи с тем, что показатель выработки является прямым показателем производительности труда, то есть чем больше величина этого показателя, тем выше производительность труда, а показатель трудоемкости является обратным, поскольку, чем меньше величина этого показателя, тем выше производительность труда, рассчитаем нормативную трудоемкость, исходя из показателя нормы выработки по формуле:

$$\text{НорТр.} = \frac{1}{\text{НорВр.}}, \quad (3.7)$$

где НорТр. – нормативная трудоемкость чел./тыс. руб.

Полученные результаты представим в табл. И.2 прил. И. Наилучшие показатели индивидуальной нормативной трудоемкости получены в Калининской ИК ГСИН МЮ, Западной ИК ГСИН МЮ ДНР и Донецкой ИК ГСИН МЮ с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования. Снижение показателя трудоемкости обеспечит резервы роста производительности труда. Рассчитаем также иным способом нормативную трудоемкость, исходя из оптимального коэффициента снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов. Для выбора оптимального коэффициента снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов условно обозначим минимально допустимый коэффициент снижения трудоемкости за 1. Далее сопоставим минимально допустимый коэффициент снижения трудоемкости с коэффициентом снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. и представим оптимальный коэффициент снижения трудоемкости, который будет в диапазоне от минимально допустимого коэффициента снижения трудоемкости до наименьшего из значений коэффициента снижения трудоемкости из двух рассматриваемых периодов. В тех ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, где при сопоставлении минимально-допустимого коэффициента снижения трудоемкости с коэффициентом снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. мы обнаружим значения больше 1, примем оптимальный коэффициент снижения трудоемкости за 1, нормативную трудоемкость рассчитаем, исходя из показателя усредненной трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, а также наибольшего из значений коэффициента снижения трудоемкости из двух рассматриваемых периодов по формуле:

$$\text{НорТр.}_{(к_{\text{Тр.}\geq 1})} = \frac{\text{ОКТр.} \times \text{УТр.}}{\text{КТр.}}, \quad (3.8)$$

где $\text{НорТр.}_{(к_{\text{Тр.}\geq 1})}$ – нормативная трудоемкость, чел./тыс. руб.;

ОКТр. – оптимальный коэффициент снижения трудоемкости;

УТр. – усредненная трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, чел./тыс. руб.;

K_{Tr} . – наибольшее из значений коэффициента снижения трудоемкости из двух рассматриваемых периодов.

Таким образом, в случае если коэффициент снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. больше 1, то следовательно это означает, что фактическая производительность труда отстает от производительной силы труда на величину неиспользованных резервов.

В тех ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, где при сопоставлении минимально-допустимого коэффициента снижения трудоемкости с коэффициентом снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. мы обнаружим значения меньше 1, примем оптимальный коэффициент снижения трудоемкости за наименьшее из значений коэффициента снижения трудоемкости из двух рассматриваемых периодов, нормативную трудоемкость рассчитаем, исходя из показателя усредненной трудоемкости осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок по формуле:

$$\text{НорТр}_{(K_{Tr} \leq 1)} = \text{ОКТр} \cdot \text{УТр}, \quad (3.9)$$

где $\text{НорТр}_{(K_{Tr} \leq 1)}$ – нормативная трудоемкость, чел./тыс. руб.;

ОКТр . – оптимальный коэффициент снижения трудоемкости;

УТр . – усредненная трудоемкость осужденных, привлеченных для производства согласно разрядок, чел./тыс. руб.

Таким образом, в случае если коэффициент снижения трудоемкости в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. меньше 1, то следовательно это означает, что фактическая производительность труда содержит резервы снижения трудоемкости продукции. Следует отметить, что резервы снижения трудоемкости продукции представляют собой величину переменную, требующую последовательного повышения уровня комплексной механизации и автоматизации производственного процесса.

Резервы снижения показателя трудоемкости в разрезе изучаемых объектов за 2016, 2017 гг. представим в табл. 3.4.

Таблица 3.4 – Расчет индивидуальных норм трудоемкости в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) (составлено по [табл. Б.1 прил. Б; 17, с. 256])

Объект	Показатели ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Коэффициент снижения трудоемкости за 2016 год, у. е.	Коэффициент снижения трудоемкости за 2017 год, у. е.	Минимально допустимый коэффициент снижения трудоемкости, у. е.	Оптимальный коэффициент снижения трудоемкости, у. е.	Усредненная трудоемкость осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде, чел./тыс. руб.	Нормативная трудоемкость, чел./тыс. руб.
		КТр. ₂₀₁₆	КТр. ₂₀₁₇	МинКТр.	ОКТр.	УТр.	НорТр.
С1	Волновихская ИК	0,91	1,54	1	0,91	0,0423	0,0385
С2	Донецкая ИК	0,83	0,76	1	0,76	0,0186	0,0141
С3	Енакиевская ИК	0	0	1	1	0,0114	0,0114
С4	Ждановская ИК	0,77	1,39	1	0,77	0,0197	0,0152
С5	Западная ИК	1,66	1,37	1	1	0,0097	0,0058
С6	Калининская ИК	1,16	6,51	1	1	0,0115	0,0018
С7	Кировская ИК	1,68	1,41	1	1	0,0476	0,0283
С8	Киселевский ИЦ	0	2,06	1	1	0,2460	0,1194
С9	Макеевская ИК	0,86	1,01	1	0,86	0,0487	0,0419
С10	Мичуринская ИК	1,62	1,72	1	1	0,0498	0,0290
С11	Никитовская ИК	1,13	1,23	1	1	0,0892	0,0725
С12	Снежнянская ИК	0,85	0,45	1	0,45	0,0477	0,0215
С13	Торезская ИК	0,76	0,91	1	0,76	0,0217	0,0165

Оптимальный коэффициент снижения трудоемкости в Снежнянской ИК ГСИН МЮ (0,45), Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР (0,76), Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР (0,76), Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР (0,77), Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР (0,86), Волновихской ИК ГСИН МЮ ДНР (0,91) меньше минимально-допустимого коэффициента снижения трудоемкости, что означает превышение фактической производительности труда над плановой.

В остальных изучаемых объектах ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, в частности в Енакиевской ИК ГСИН МЮ (1), Западной ИК ГСИН МЮ (1), Калининской ИК ГСИН МЮ (1), Кировской ИК ГСИН МЮ (1), Киселевском ИЦ ГСИН МЮ (1), Мичуринской ИК ГСИН МЮ (1) и Никитовской ИК ГСИН МЮ (1) отмечается величина неиспользованных резервов производительной силы труда, которая находится в диапазоне от минимально допустимого коэффициента снижения

трудоемкости до наибольшего из значений коэффициента снижения трудоемкости из двух рассматриваемых периодов.

С учетом двух способов расчета индивидуальных норм трудоемкости в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР сравним полученные показатели и примем за основу те, которые содержат наибольшие резервы снижения трудоемкости продукции (табл. И.3 прил. И). Наилучшие показатели индивидуальной нормативной трудоемкости получены в Калининской ИК ГСИН МЮ, Западной ИК ГСИН МЮ ДНР и Донецкой ИК ГСИН МЮ с учетом двух способов расчета трудоемкости продукции в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, которые в своей совокупности представляют «кластер успешных», продемонстрировавшие наивысший уровень их готовности к изменениям практики управления процессами трудовой адаптации осужденных, что послужило примером эффективной работы для других учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР, относящихся к категории «менее успешные». Представим графически на рис. И.4 прил. И соотношение усредненной трудоемкости осужденных, планируемых привлечь для производства в будущем периоде, и индивидуальной нормативной трудоемкости в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Наименьшие показатели индивидуальных норм производительности труда получены в Киселевском ИЦ ГСИН МЮ, Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР, Енакиевской ИК ГСИН МЮ ДНР, Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР, Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР, Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР с учетом специфики производственного процесса в данных объектах исследования.

Предложенный нами алгоритм расчета норм труда предполагает увеличение усредненных значений объем выпускаемой продукции до уровня рассчитанных нами норм выработки и трудоемкости, что послужит действенным механизмом построения эффективной системы организации труда осужденных и позволит увеличить производительность труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Расчет индивидуальных норм выработки и трудоемкости в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР для 2018–2020 гг. позволило оптимизировать требования к выполняемой осужденными работе и в большей

мере послужило необходимым условием формирования у них профессиональных и трудовых навыков, необходимых для дальнейшего трудоустройства на свободе (табл. 3.5).

Таблица 3.5 – Нормы производительности труда в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) в соотношении 2018–2020 гг. (составлено автором)

Объект	Показатели ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Норма выработки, тыс. руб.			Нормативная трудоемкость, чел./тыс. руб.		
		2018 г.	2019 г.	2020 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
		НорВр.	НорВр.	НорВр.	НорТр.	НорТр.	НорТр.
C1	Волновихская ИК	37,25	40,98	45,08	0,0268	0,0244	0,0222
C2	Донецкая ИК	72,47	79,72	87,7	0,0138	0,0125	0,0114
C3	Енакиевская ИК	22,19	24,41	26,85	0,0451	0,0410	0,0372
C4	Ждановская ИК	70,05	77,06	84,77	0,0143	0,0130	0,0118
C5	Западная ИК	151,07	166,18	182,8	0,0066	0,0060	0,0055
C6	Калининская ИК	168,15	184,97	203,47	0,0059	0,0054	0,0049
C7	Кировская ИК	35,38	38,92	42,81	0,0283	0,02569	0,0234
C8	Киселевский ИЦ	4,72	5,19	5,71	0,2119	0,1927	0,1751
C9	Макеевская ИК	23,97	26,37	29,01	0,0417	0,0379	0,0345
C10	Мичуринская ИК	34,59	38,05	41,86	0,0289	0,0262	0,0239
C11	Никитовская ИК	14,27	15,7	17,27	0,0701	0,0637	0,0579
C12	Снежнянская ИК	51,34	56,47	62,12	0,0195	0,0177	0,0161
C13	Торезская ИК	61,87	68,06	74,87	0,0162	0,0147	0,0134

Представим графически на рис. И.5 прил. И нормы выработки, и соответственно, на рис. И.6 прил. И показатели трудоемкости в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в соотношении 2016–2020 гг. Следует отметить, что в результате проведенной кластеризации нами ранее выделены объекты с близкими значениями показателей, образующие кластеры, в частности: объекты С_2, С_5 С_6; объекты С_7, С_9 С_13; объекты С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12. В ходе проведенного исследования при разработке индивидуальных норм выработки в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР наиболее четко выражены два кластера, среди которых к первому кластеру относятся объекты С_2, С_5 С_6, ко второму – С_7, С_9 С_13, С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12. Исследование подтвердило наивысший уровень

готовности объектов С_2, С_5, С_6, вошедших в первый кластер – «кластер успешных», к изменениям практики управления процессами трудовой адаптации осужденных. Данные объекты ЦТАО наиболее адаптированы к повышению эффективности трудоустройства осужденных Донецкой ИК ГСИН МЮ, Западной ИК ГСИН МЮ, Калининской ИК ГСИН МЮ, о чем свидетельствуют полученные наивысшие показатели индивидуальной нормы выработки, наилучшие показатели индивидуальной нормативной трудоемкости, подтверждая тем самым наибольшую общественную полезность своей деятельности. Показатели работы данных учреждений послужили примером эффективной работы для других учреждений, исполняющих наказания, ГСИН МЮ ДНР, относящихся к категории «менее успешные». Наименьшие показатели индивидуальных норм производительности труда получены во втором кластере, к которому относятся объекты С_7, С_9 С_13, С_1, С_4, С_3, С_10, С_11, С_8, С_12, среди которых наихудшие показатели трудоустройства осужденных получены в Киселевском ИЦ ГСИН МЮ, Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР, Енакиевской ИК ГСИН МЮ ДНР, Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР, Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР, Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР. Таким образом, нормирование труда в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР представляет собой плацдарм построения эффективной системы организации труда осужденных с учетом специфики функционирования исправительных учреждений, особенностей производственного процесса и номенклатуры выпускаемой продукции.

Алгоритм расчета индивидуальных норм выработки и трудоемкости в разрезе изучаемых объектов способен стать основой механизма закрепления реальных требований к работе в производственном процессе, что позволит обеспечить эффективность работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и всей уголовно-исполнительной системы в целом. Этапы расчета индивидуальных норм выработки в разрезе изучаемых объектов представляют собой комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных путем алгоритмизации процедур нормирования труда, позволяющий увеличить объем производства продукции в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР (рис. 3.4).

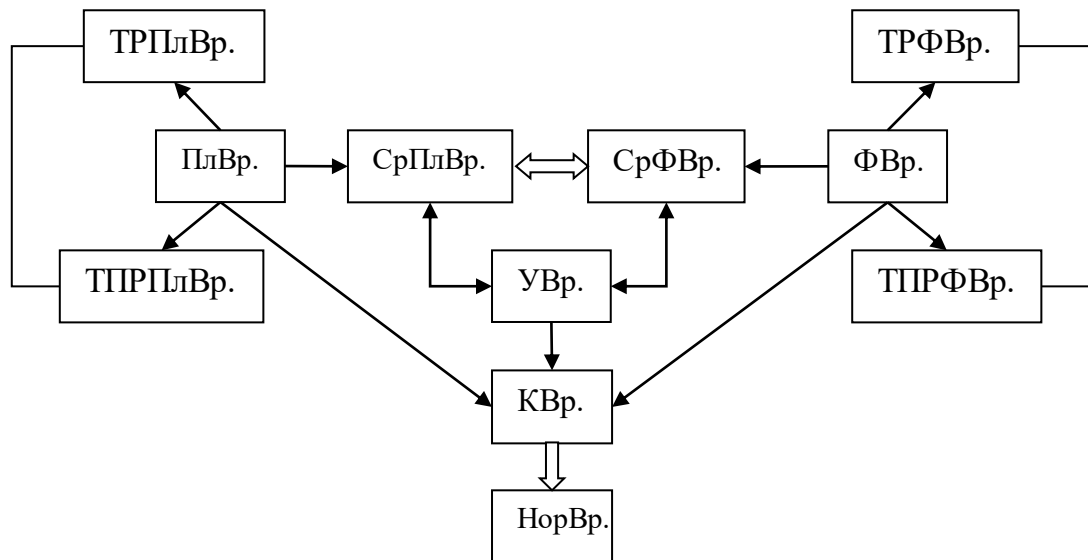


Рис. 3.4 – Схема комплексного инструментария оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных путем алгоритмизации процедур нормирования труда (составлено автором)

Организация труда осужденных во многом зависит от работы отдела экономики, организации и оплаты труда осужденных ГСИН МЮ ДНР, который целесообразно реорганизовать в планово-экономический отдел ГСИН МЮ ДНР, выделив из его структуры отдел нормирования труда осужденных ГСИН МЮ ДНР, основной задачей которого будет реализация функции нормирования труда и формирование фонда премирования не только сотрудников организации, но и осужденных по результатам их трудовой деятельности, что послужит основанием для построения эффективной системы организации труда осужденных с учетом особенностей ЦТАО учреждений, исполняющих наказания. Организованный планово-экономический отдел ГСИН МЮ ДНР будет осуществлять функции по организации экономического планирования хозяйственной деятельности ЦТАО, ценообразования на продукцию, которые ранее осуществлял отдел экономики, организации и оплаты труда осужденных. Отдел нормирования труда осужденных ГСИН МЮ ДНР в свою очередь будет осуществлять функции по разработке индивидуальных норм производительности труда посредством предложенной в исследовании алгоритмизации процедур нормирования труда,

проведению работ, направленных на выявление резервов роста производительности труда, организации заработной платы осужденных, планирования и формирования фонда премирования сотрудников организации, а также осужденных по результатам их трудовой деятельности.

Представим графически на рис. 3.5 уголовно-исполнительную систему Донецкой Народной Республики с учетом эффективной системы организации труда осужденных посредством организации отдела нормирования труда осужденных и планово-экономического отдела.

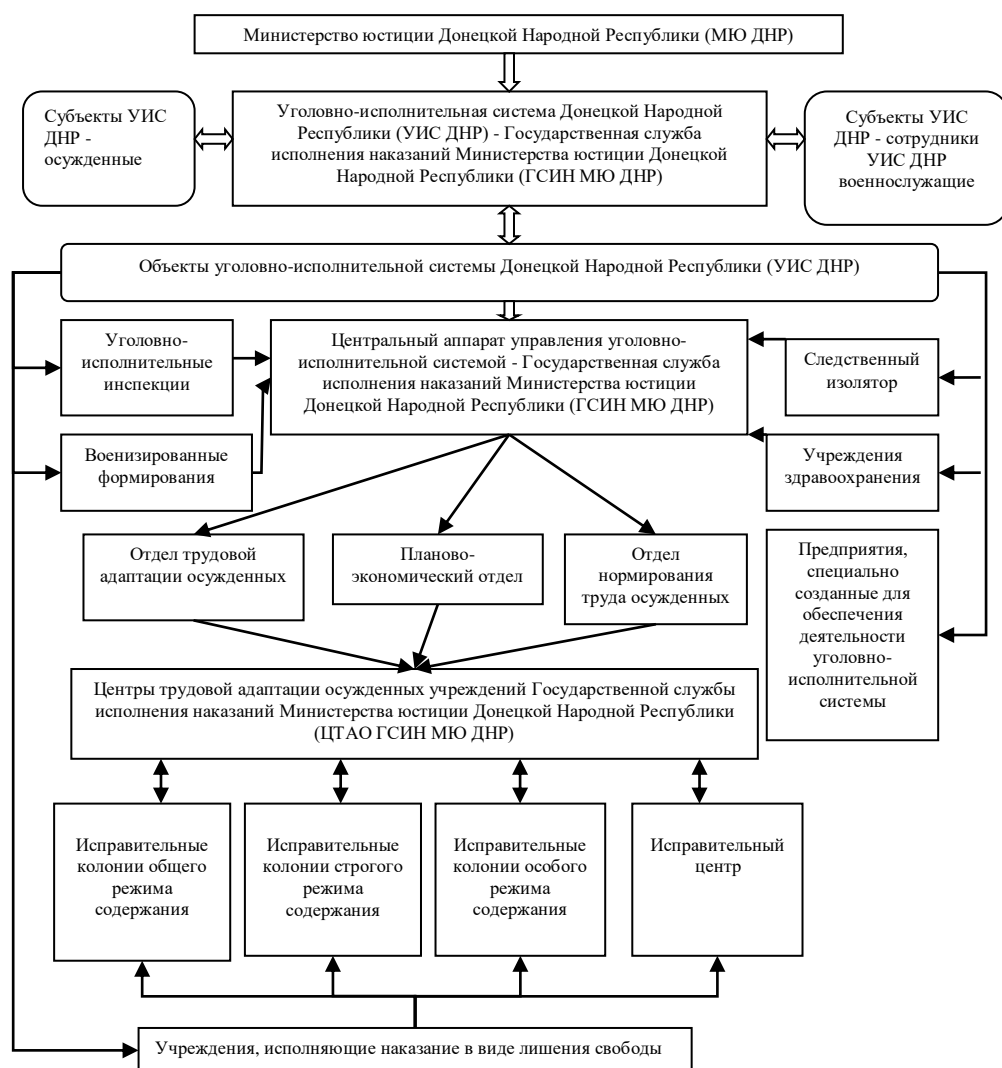


Рис. 3.5 – Уголовно-исполнительная система Донецкой Народной Республики с учетом эффективной системы организации труда осужденных

Таким образом, отдел нормирования труда осужденных ГСИН МЮ ДНР, реализуя функцию нормирования труда и формируя фонд премирования не только сотрудников организации, но и осужденных, будет способствовать высокой эффективности организации труда осужденных. Для этого необходимо из штатной численности отдела экономики, организации и оплаты труда осужденных ГСИН МЮ ДНР сформировать штат отдела нормирования труда ГСИН МЮ ДНР и ввести штатные единицы – экономисты по нормированию труда осужденных, в функции которых будут входить не только вопросы нормирования труда осужденных, расчет норм выработки и норм времени, но и разработка мероприятий по выявлению резервов роста производительности труда и улучшению использования рабочего времени осужденных с учетом особенностей трудовой адаптации в ЦТАО, планирование и формирование фонда премирования сотрудников организации и осужденных.

Обобщая сказанное, следует отметить, что увеличение количества привлекаемых трудовых ресурсов, используя механизмы мотивации и доверия среди осужденных и военнослужащих, методы моральной и материальной заинтересованности в результатах труда, увеличение объема производства продукции при увеличении показателей производительности труда являются приоритетными показателями результативности трудовой деятельности осужденных, эффективности использования трудовых ресурсов осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а также эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, в целом.

На основе рассчитанных показателей производительности труда усовершенствован и предложен комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных, который предполагает алгоритмизацию процедур нормирования труда, анализ показателей выработки и трудоемкости и позволяет спрогнозировать результаты соответствующих структурных преобразований в уголовно-исполнительной системе на уровне учреждений, исполняющих наказания.

3.3 Механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы

Повышение эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных предполагает процесс целенаправленного воздействия на поведение осужденного посредством влияния на условия его содержания в местах лишения свободы, используя стимулы и мотивы, побуждающие его к труду.

Эффективность управления системой мотивации и стимулирования осужденных к трудовой деятельности обеспечивается на основе комплексного стимулирования их трудовой деятельности путем дифференциации задач системы, среди которых целесообразно выделить:

привлечение осужденных к трудовой деятельности в зависимости от квалификации работника, трудовых навыков, профессионального образования и профессиональной подготовки для успешного выполнения производственно-хозяйственных задач ЦТАО ГСИН МЮ ДНР;

стимулирование роста показателей производительности труда осужденных, задействованных в производственном процессе;

справедливая оценка трудового вклада осужденных, задействованных в производственном процессе, в работу своего подразделения и ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в целом;

оптимальное соотношение затрат ЦТАО ГСИН МЮ ДНР на материальное денежное стимулирование (например, премии), материальное неденежное стимулирование (например, ценная вещь) и нематериальное стимулирование трудовой деятельности осужденных учреждений, исполняющих наказания (например, объявление благодарности).

Повышение эффективности труда осужденных в системе мотивации и стимулирования осужденных к трудовой деятельности заключается в выработке у них устойчивых мотивов в необходимости повышения профессионального уровня, в трудовой адаптации к модернизации технологических процессов и привития трудовых навыков для последующей адаптации в социуме как

полноправных членов общества. Процесс трудовой адаптации осужденных предполагает разработку этапов формирования системы мотивации и стимулирования труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Первый этап: диагностика существующих в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР методов, форм и элементов мотивации и стимулирования к трудовой деятельности. Второй этап: формирование целей и принципов политики ЦТАО ГСИН МЮ, определение содержания и структуры системы мотивации трудового коллектива осужденных, анализ стратегии управления учреждением, исполняющим наказания, описание данной стратегии в области мотивации трудовой деятельности. Третий этап: разработка системы материального денежного стимулирования, которая включает описание и анализ рабочих мест, установление базовых норм выработки и трудоемкости выпускаемой продукции, тарифных ставок, установление надбавок и доплат с учетом результатов как индивидуальной, так и коллективной трудовой деятельности, разработка системы премирования. Четвертый этап: разработка системы материального неденежного стимулирования с учетом дифференциации по категориям осужденных, задействованных в производственном процессе. Пятый этап: разработка системы нематериального стимулирования с учетом вклада каждого осужденного в развитие производственных мощностей учреждения, исполняющего наказания. И наконец, заключительный этап: разработка внутренних нормативных документов, закрепляющих систему мотивации и стимулирования работников ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Среди основных документов в системе информационно-аналитического обеспечения процесса трудовой адаптации осужденных следует разработать коллективный и трудовой договор, положение о системе управления трудовым коллективом осужденных, правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, штатное расписание.

Среди основных документов информационно-аналитического обеспечения процесса трудовой адаптации осужденных в системе материального стимулирования следует разработать положение об оплате труда и материальном стимулировании осужденных, положение о премировании осужденных,

положение о смягчении отбывания наказания, положение об обязанностях и оплате труда отдельных категорий осужденных и другие.

Среди основных документов информационно-аналитического обеспечения процесса трудовой адаптации осужденных в системе нематериального стимулирования следует разработать кодекс этики учреждения, исполняющего наказания, положение о проведении конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», положение о трудовых достижениях, положение о профессиональном обучении осужденных, положение о системе непрерывного профессионального образования и другие.

Таким образом, внедрение системы мотивации и стимулирования осужденных к трудовой деятельности предполагает диагностику действующей системы в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, постановку целей, задач и принципов организационно-экономической деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, построение структуры методов стимулирования осужденных к трудовой деятельности, разработку внутренних нормативных документов, закрепляющих функционирование системы, мониторинг эффективности внедрения системы в производственно-хозяйственную деятельность учреждения, исполняющего наказания. Структура методов стимулирования осужденных к трудовой деятельности включает: материальное денежное, материальное неденежное и нематериальное стимулирование.

Методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных предполагает последовательность действий, направленных на внедрение методов стимулирования осужденных к трудовой деятельности.

Методы стимулирования осужденных к трудовой деятельности должны обеспечивать их удовлетворенность условиями содержания в местах лишения свободы с учетом удовлетворения потребности в питании, охране труда, охране здоровья, поддержании общекультурного и профессионального уровня, при этом уровень научно-технического прогресса, сложность выполнения производственных задач, уровень профессиональной подготовки и уровень

квалификации осужденного оказывают значительное влияние на трудовую адаптацию в производственном процессе, и в конечном итоге на экономические результаты деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

К внешним факторам, оказывающим влияние на экономические результаты деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, относятся меры государственного регулирования экономической деятельности учреждений, исполняющих наказания, уровень прожиточного минимума, минимальный размер оплаты труда, изменение цен на произведенные товары и услуги.

Решение проблемы организации труда осужденных в условиях модернизации государственного управления учреждениями, исполняющими наказания, предполагает проведение организационно-экономических мероприятий, направленных на потенциальные возможности повышения эффективности производственного процесса с точки зрения экономических и социальных аспектов деятельности центров трудовой адаптации осужденных.

Рационально и эффективно организованный труд осужденных способствует росту его производительности и снижению издержек производства, что составляет основу повышения эффективности деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и экономики государства в целом.

В условиях модернизации государственного управления учреждениями, исполняющими наказания, вопросы активизации человеческого фактора представляют собой один из центральных организационно-экономических аспектов деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Поскольку успех учреждения, исполняющего наказания, зависит от эффективности управления трудовыми ресурсами в единой системе государственного управления трех взаимосвязанных составляющих: люди, продукт, прибыль, то прерогатива эффективного использования человеческих ресурсов стоит на первом месте.

Мотивация является непременным условием успеха совместной трудовой деятельности осужденных, представляя собой специфический плацдарм

социальных взаимоотношений, межличностного общения в производственном процессе ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

В последние годы широкое распространение в организациях, учреждениях развитых стран получили системы коллективного премирования работников, которые предполагают, что премиальный фонд зависит от таких показателей, как производительность, качество выпускаемой продукции, экономия ресурсов, удовлетворение потребностей потребителей, в результате чего каждый работник мотивирован в трудовой деятельности величиной премии по результатам своей работы.

В качестве групповых методов стимулирования результативности трудовой деятельности и распределения прибыли наибольшую известность приобрела система Скэнлона, базирующаяся на принципах теории мотивации, предполагающая повышение результативности труда путем снижения удельных затрат на производство единицы продукции [177].

Так, учреждение либо организация, используя систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности, при неизменных затратах на рабочую силу увеличивает объём произведенной продукции, не принося качество в жертву количеству, а соответственно в условиях модернизации государственного управления учреждениями, исполняющими наказания, обеспечение высокого уровня производительности труда сочетается с системой мотивации и стимулирования осужденных к трудовой деятельности.

Эффективность функционирования такой системы основана на системе коллективного премирования Скэнлона, сущность которой заключается в снижении коэффициента, показывающего отношение стоимости рабочей силы (фонда заработной платы) к объёму реализованной продукции. Базовым мотивационным фактором в системе Скэнлона является распределение прибыли между администрацией ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и осужденными, задействованными в производственном процессе.

Таким образом, для оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных практический интерес представляет система

коллективного премирования Скэнлона, которая предполагает, что допустимые расходы на заработную плату трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР составляют долю в объёме фактически реализованной и оплаченной продукции.

Рассчитывается базисный коэффициент Скэнлона как базовая доля фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в стоимости объёма реализованной готовой продукции (оказанных услуг) в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в базовом периоде. В качестве базового периода берётся предыдущий период.

Используя базисный коэффициент Скэнлона с учётом реализованной готовой продукции (оказанных услуг) в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а также количества трудоустроенных осужденных за конкретный период, находим допустимый фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за данный период. Полученные допустимые расходы на рабочую силу сравниваем с фактическим фондом оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, отражающим фактическую заработную плату, полученную ими за конкретный период.

В случае же, если фактический фонд оплаты труда осужденных ниже допустимого фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, руководство учреждения, исполняющего наказания, формирует размер премиального фонда оплаты труда осужденных и выплачивает соответствующую долю премиального фонда, предназначенную на развитие ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а также долю премиального фонда, предназначенную для выплаты трудоустроенным осужденным в соотношении 25 : 75 соответственно. Из доли премиального фонда, предназначенного для выплаты трудоустроенным осужденным формируют резерв премий в размере 20 % фонда, необходимый на случай недостатка средств в последующие периоды либо предназначенный как дополнительное поощрение за долговременный рост показателей производительности труда осужденных. В конце отчетного периода резерв премий распределяют среди осужденных как месячную премию. Выплату всех

сумм, содержащихся в резерве премий, перераспределяют в полном объеме в конце года среди трудоустроенных осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Формирование премиального фонда, предназначенного для выплаты трудоустроенным осужденным, обусловлено необходимостью учета дополнительных их трудозатрат с целью создания заинтересованности работников в улучшении показателей производительности труда, а также повышении эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в целом.

Разница между премиальным фондом, предназначенным для выплаты трудоустроенным осужденным, и резервом премий представляет собой сумму денежных средств, подлежащих немедленному распределению среди трудоустроенных осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

В случае если резерв премий отрицателен, убыток берет на себя руководство ЦТАО ГСИН МЮ ДНР. Так, если фактический фонд оплаты труда осужденных выше допустимого фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, следует констатировать перерасход денежных средств на оплату труда осужденным, что также негативно отражается на организационно-экономической деятельности учреждений, исполняющих наказания. В данном случае трудоустроенные осужденные не заинтересованы в результатах производственной деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, так как не включены в единую систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности, в связи с чем предлагаемая нами система коллективного премирования Скэнлона способна стать действенным механизмом трудовой адаптации, ресоциализации осужденных в условиях модернизации государственного управления учреждениями, исполняющими наказания.

Представим усовершенствованный аналитический инструментарий оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе расчета показателей системы коллективного премирования Скэнлона в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2016, 2017 гг.

Для этого рассчитаем базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по формуле:

$$K_{\text{оод.р.}} = \frac{\PhiЗП_{\text{бп}}}{\Phi V_{\text{реал.бп}}} / \Phi Чр_{\text{.бп}}, \quad (3.10)$$

где $K_{\text{оод.р.}}$ – базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР на одного работающего осужденного;

$\PhiЗП_{\text{бп}}$ – годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 базисного периода, тыс. руб.;

$\Phi V_{\text{реал.бп}}$ – объем реализованной готовой продукции (оказанных услуг) в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 базисного периода (года), тыс. руб.;

$\Phi Чр_{\text{.бп}}$ – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 базисного периода (года), чел.

В качестве базисного периода возьмем 2016 год.

Используя базисный коэффициент Скэнлона с учётом реализованной продукции за конкретный период, рассчитывается допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, характеризующий допустимые расходы на рабочую силу в указанный период, по формуле:

$$Д\PhiЗП_{\text{отч}} = K_{\text{оод.р.}} \times \Phi V_{\text{реал.отч}} \times \Phi Чр_{\text{.отч}}, \quad (3.11)$$

где $Д\PhiЗП_{\text{отч}}$ – допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде, тыс. руб.;

$K_{\text{оод.р.}}$ – базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР на одного работающего осужденного;

$\Phi V_{\text{реал.отч}}$ – объем реализованной готовой продукции (оказанных услуг) в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода (года), тыс. руб.;

$\Phi Чр_{\text{.отч}}$ – количество трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода (года), чел.

Полученные допустимые расходы сравниваются с годовым фондом оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12

анализируемого отчетного периода, отражающим фактическую заработную плату, полученную осужденными за отчетный период (год).

Далее рассчитывается размер премиального годового фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде по формуле:

$$\text{ПФЗП}_{\text{отч}} = \text{ДФЗП}_{\text{отч}} - \text{ФЗП}_{\text{отч}} , \quad (3.12)$$

где $\text{ПФЗП}_{\text{отч}}$ – премиальный годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде, тыс. руб.;

где $\text{ДФЗП}_{\text{отч}}$ – допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде, тыс. руб.;

$\text{ФЗП}_{\text{отч}}$ – годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР по состоянию на 31.12 анализируемого отчетного периода, тыс. руб.

Доля премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенная на развитие ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде рассчитывается по формуле:

$$\text{ПФЗП}^{\text{ЦТАО}}_{\text{отч}} = \text{ПФЗП}_{\text{отч}} \times 25\% , \quad (3.13)$$

где $\text{ПФЗП}^{\text{ЦТАО}}_{\text{отч}}$ – доля премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенная на развитие ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде, тыс. руб.

Доля премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенная для выплаты трудоустроенным осужденным в анализируемом отчетном периоде рассчитывается по формуле:

$$\text{ПФЗП}^{\text{осуж.}}_{\text{отч}} = \text{ПФЗП}_{\text{отч}} \times 75\% , \quad (3.14)$$

где $\text{ПФЗП}^{\text{осуж.}}_{\text{отч}}$ – доля премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенная для выплаты трудоустроенным осужденным в анализируемом отчетном периоде, тыс. руб.

Таким образом, премиальный годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР состоит из премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенного на развитие ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, и

премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенного для выплаты трудоустроенным осужденным, что можно отразить формулой:

$$\text{ПФЗП}_{\text{отч}} = \text{ПФЗП}_{\text{отч}}^{\text{ЦТАО}} + \text{ПФЗП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}}, \quad (3.15)$$

Далее из доли премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенной для выплаты трудоустроенным осужденным, рассчитывается резерв премий, необходимый на случай недостатка средств в последующие периоды либо предназначенный для дополнительного поощрения за долговременный рост показателей производительности труда осужденных.

Резерв премий в анализируемом отчетном периоде (году) рассчитывается по формуле:

$$\text{РезП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}} = \text{ПФЗП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}} \times 20\%, \quad (3.16)$$

где $\text{РезП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}}$ – резерв премий в анализируемом отчетном периоде (году), тыс. руб.

После этого оставшаяся часть доли премиального годового фонда оплаты труда осужденных, предназначенной для выплаты трудоустроенным осужденным, за вычетом резерва премий подлежит немедленному распределению среди осужденных.

Сумма денежных средств, подлежащих немедленному распределению среди трудоустроенных осужденных, в анализируемом отчетном периоде (году) рассчитывается по формуле:

$$\text{НР}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}} = \text{ПФЗП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}} - \text{РезП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}}, \quad (3.17)$$

где $\text{НР}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}}$ – сумма денежных средств, подлежащих немедленному распределению среди трудоустроенных осужденных в анализируемом отчетном периоде (году), тыс. руб.

Процент премий, отражающий долю денежных средств, подлежащих немедленному распределению среди трудоустроенных осужденных, в допустимом годовом фонде оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в анализируемом отчетном периоде (году) рассчитывается по формуле:

$$\text{ПП}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}} = \frac{\text{НР}_{\text{отч}}^{\text{осуж.}}}{\text{ДФЗП}_{\text{отч}}} \times 100, \quad (3.18)$$

где $ПП^{осу\dot{ж}.}_{отч}$ – процент премий в анализируемом отчетном периоде (году), %.

Результаты расчета показателей системы коллективного премирования Скэнлона в разрезе изучаемых объектов ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2016, 2017 гг., полученные на основании усовершенствованного аналитического инструментария оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных, представим в табл. Й.1- Й.13 прил. Й.

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0039, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 27,25 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 89,56 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 62,31 тыс. руб. (табл. Й.1 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,00071, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 431,64 тыс. руб., который выше фактического годового фонда оплаты труда осужденных за 2017 год на 51,94 тыс. руб., что дает основания обратить внимание руководства учреждения, исполняющего наказания, сформировать премиальный фонд, предназначенный на развитие ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР в размере 12,99 тыс. руб., а также премиальный фонд для выплаты трудоустроенным осужденным в размере 38,95 тыс. руб., из которого немедленно распределению подлежит сумма денежных средств в размере 31,16 тыс. руб. (табл. Й.2 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0063, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Енакиевской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 105,57 тыс. руб., который выше фактического годового фонда оплаты труда осужденных за

2017 год на 30,17 тыс. руб., что дает основания обратить внимание руководства учреждения, исполняющего наказания, сформировать премиальный фонд, предназначенный на развитие ЦТАО Енакиевской ИК ГСИН МЮ ДНР в размере 7,54 тыс. руб., а также премиальный фонд для выплаты трудоустроенным осужденным в размере 22,63 тыс. руб., из которого немедленному распределению подлежит сумма денежных средств в размере 18,1 тыс. руб. (табл. Й.3 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0024, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 16,19 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 38,76 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 22,57 тыс. руб. (табл. Й.4 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,00063, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Западной ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 107,39 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Западной ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 180,03 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Западной ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 72,64 тыс. руб. (табл. Й.5 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0034, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Калининской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 969,99 тыс. руб., который выше фактического годового фонда оплаты труда осужденных за 2017 год на 748,526 тыс. руб., что дает основания обратить внимание руководства учреждения, исполняющего наказания, сформировать премиальный фонд,

предназначенный на развитие ЦТАО Калининской ИК ГСИН МЮ ДНР в размере 187,132 тыс. руб., а также премиальный фонд для выплаты трудоустроенным осужденным в размере 561,394 тыс. руб., из которого немедленному распределению подлежит сумма денежных средств в размере 449,114 тыс. руб. (табл. Й.6 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0027, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 134,98 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 167,61 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Кировской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 32,63 тыс. руб. (табл. Й.7 прил. Й).

В виду того, что показатели объема реализованной готовой продукции (оказанных услуг) и годового фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО Киселевского ИЦ ГСИН МЮ ДНР за 2016 год равны нулю, нами рассчитан базисный коэффициент Скэнлона за 2017 год, который равен 0,1826. Таким образом, базовым периодом для анализа фонда оплаты труда осужденных принят 2017 год, в связи с чем, расчет допустимого годового фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО Киселевского ИЦ ГСИН МЮ ДНР должен быть произведен на основе показателей деятельности учреждения, исполняющего наказания, за 2018 год. (табл. Й.8 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,00106, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 95,64 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 206,8 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход

денежных средств на оплату труда осужденным в размере 111,16 тыс. руб. (табл. Й.9 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0103, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Мичуринской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 74,95 тыс. руб., который выше фактического годового фонда оплаты труда осужденных за 2017 год на 31,35 тыс. руб., что дает основания обратить внимание руководства учреждения, исполняющего наказания, сформировать премиальный фонд, предназначенный на развитие ЦТАО Мичуринской ИК ГСИН МЮ ДНР в размере 7,84 тыс. руб., а также премиальный фонд для выплаты трудоустроенным осужденным в размере 23,51 тыс. руб., из которого немедленно распределению подлежит сумма денежных средств в размере 18,81 тыс. руб. (табл. Й.10 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0043, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 35,39 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 76,23 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 40,84 тыс. руб. (табл. Й.11 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0036, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 125,76 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 159,94 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 34,18 тыс. руб. (табл. Й.12 прил. Й).

На основе рассчитанного базисного коэффициента Скэнлона, равного 0,0005, нами рассчитан допустимый годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год в размере 20,06 тыс. руб., при этом годовой фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год составил 78,12 тыс. руб. Фактический фонд оплаты труда осужденных в ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР за 2017 год выше допустимого фонда оплаты труда осужденных, что характеризует перерасход денежных средств на оплату труда осужденным в размере 58,06 тыс. руб. (табл. Й.13 прил. Й).

Применение руководством ГСИН МЮ ДНР усовершенствованного аналитического инструментария оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе расчета показателей системы коллективного премирования Скэнлона позволяет в последующие периоды работы ЦТАО оптимизировать соотношение затрат на стимулирование трудовой деятельности осужденных учреждений, исполняющих наказания. Представим полученные результаты расчета показателей системы коллективного премирования Скэнлона ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2016, 2017 гг. в табл. 3.6.

На основе анализа рассчитанных показателей системы коллективного премирования Скэнлона нами выявлены объекты исследования: ЦТАО Донецкой ИК ГСИН МЮ ДНР (51,94 тыс. руб.), ЦТАО Енакиевской ИК ГСИН МЮ ДНР (30,17 тыс. руб.), ЦТАО Калининской ИК ГСИН МЮ ДНР (748,526 тыс. руб.), ЦТАО Мичуринской ИК ГСИН МЮ ДНР (31,35 тыс. руб.), в которых выделен потенциальный премиальный фонд, предназначенный на развитие ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, а также предназначенный для выплаты трудоустроенным осужденным, в котором определен процент премий, подлежащий немедленному распределению среди осужденных, в результате чего рекомендовано руководству учреждений, исполняющих наказания, перераспределить денежные средства в соответствующие фонды с целью рационализации финансово-хозяйственной деятельности и повышения эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности осужденных.

Таблица 3.6 – Результаты расчета показателей системы коллективного премирования Сканлона Центров трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) за 2016, 2017 гг.
(составлено по [табл. Б.1 прил. Б; 13, с. 97])

Объект	ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Базисный коэффициент Сканлона в ЦТАО на одного работающего осужденного, у. е.	Допустимые расходы на рабочую силу на 2017 год, тыс. руб.	Фактическая заработная плата за 2017 год, тыс. руб.	(+) премиальный фонд/ (-) перерасход денежных средств на оплату труда, тыс. руб.	Процент премий, %
		Коод.р.	ДФЗП ₂₀₁₇	ФЗП ₂₀₁₇	ПФЗП ₂₀₁₇	ПП ^{осуж.} ₂₀₁₇
С1	Волновахская ИК	0,0039	27,25	89,56	-62,31	0
С2	Донецкая ИК	0,00071	431,64	379,7	51,94	7,22%
С3	Енакиевская ИК	0,0063	105,57	75,4	30,17	17,15%
С4	Ждановская ИК	0,0024	16,19	38,76	-22,57	0
С5	Западная ИК	0,00063	107,39	180,03	-72,64	0
С6	Калининская ИК	0,0034	969,99	221,464	748,526	46,3%
С7	Кировская ИК	0,0027	134,98	167,61	-32,63	0
С8	Киселевская ИК	0,1826	3,9	3,9	0	0
С9	Макеевская ИК	0,00106	95,64	206,8	-111,16	0
С10	Мичуринская ИК	0,0103	74,95	43,6	31,35	25,1%
С11	Никитовская ИК	0,0043	35,39	76,23	-40,84	0
С12	Снежнянская ИК	0,0036	125,76	159,94	-34,18	0
С13	Торезская	0,0005	20,06	78,12	-58,06	0

В остальных объектах исследования ЦТАО ГСИН МЮ ДНР отмечается перерасход денежных средств на оплату труда осужденным, среди которых особого внимания заслуживает показатель перерасхода денежных средств на оплату труда осужденным в ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР (111, 16 тыс. руб.), ЦТАО Западной ИК ГСИН МЮ ДНР (72,64 тыс. руб.), ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР (62,31 тыс. руб.) и ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР (58,06 тыс. руб.), что характеризует нецелевое распределение денежных средств вопреки теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности осужденных. Исходя из вышеизложенного следует отметить, что формирование премиального фонда в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР является основополагающим механизмом функционирования системы мотивации и стимулирования трудовой

деятельности осужденных в зависимости от результатов их деятельности, уровня профессиональной компетентности, уровня достижений производственных целей, выполнения должностных обязанностей, эффективности совместной трудовой деятельности.

Далее рассчитаем процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и допустимых расходов на рабочую силу, что позволит говорить о выполнении плановых показателей в анализируемом отчетном периоде (году).

Процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных ($\PhiЗП_{отч}$) и допустимых расходов на рабочую силу ($ДФЗП_{отч}$) в анализируемом отчетном периоде (году) рассчитывается по формуле:

$$\% \Delta_{(\PhiЗП/ДФЗП)} = \frac{\PhiЗП_{отч}}{ДФЗП_{отч}} \times 100, \quad (3.19)$$

где $\% \Delta_{(\PhiЗП/ДФЗП)}$ – процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных – $\PhiЗП_{отч}$ и допустимых расходов на рабочую силу – $ДФЗП_{отч}$ (табл. 2.37) в анализируемом отчетном периоде (году), %.

Процентное соотношение премиального фонда (перерасхода денежных средств на оплату труда) осужденных – $ПФЗП_{отч}$ и допустимых расходов на рабочую силу – $ДФЗП_{отч}$ в анализируемом отчетном периоде (году) рассчитывается по формуле:

$$\beta_{(ПФЗП/ДФЗП)} = \frac{ДФЗП_{отч} - ПФЗП_{отч}}{ДФЗП_{отч}} \times 100 \quad (3.20)$$

где $\beta_{(ПФЗП/ДФЗП)}$ – процентное соотношение премиального фонда (перерасхода денежных средств на оплату труда) осужденных – $ПФЗП_{отч}$ и допустимых расходов на рабочую силу – $ДФЗП_{отч}$ в анализируемом отчетном периоде (году), %.

Результаты расчета процентного соотношения годового фонда оплаты труда осужденных, премиального фонда (перерасхода денежных средств на оплату труда) осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в анализируемом отчетном периоде (2017 году) в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР представим в табл. 3.7. На основе анализа полученных результатов следует отметить значительное

процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в виде перерасхода денежных средств на оплату труда осужденным в процентном эквиваленте за 2017 год в ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР (389,43 %), ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР (328,66 %), ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР (239,4 %), ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР (216,23 %) и ЦТАО Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР (215,4 %).

Таблица 3.7 – Результаты расчета процентного соотношения годового фонда оплаты труда осужденных, премиального фонда (перерасхода денежных средств на оплату труда) осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в анализируемом отчетном периоде (2017 году) в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР)
(составлено по [табл. Б.1 прил. Б; 26, с. 103; 5, с. 166])

Объект	ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО на одного работающего осужденного, у. е.	Допустимые расходы на рабочую силу, тыс. руб.	Фактическая заработная плата за 2017 год, тыс. руб.	Процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных и допустимых расходов на рабочую силу за 2017 год, %	Процентное соотношение (+) премиального фонда / (-) перерасхода денежных средств на оплату труда и допустимых расходов на рабочую силу за 2017 год, %	(+) премиальный фонд / (-) перерасход денежных средств на оплату труда, тыс. руб.	Процент премий, %
		Коод.р.	ДФЗП ₂₀₁₇	ФЗП ₂₀₁₇	% $\Delta_{(ФЗП/ДФЗП)}$	$\beta_{(ФЗП/ДФЗП)}$	ПФЗП ₂₀₁₇	
C1	Волновахская ИК	0,0039	27,25	89,56	328,66%	228,66	-62,31	0
C2	Донецкая ИК	0,0007	431,64	379,7	87,97%	-12,03	51,94	7,22%
C3	Енакиевская ИК	0,0063	105,57	75,4	71,42%	-28,58	30,17	17,15%
C4	Ждановская ИК	0,0024	16,19	38,76	239,40%	139,4	-22,57	0
C5	Западная ИК	0,0006	107,39	180,03	167,64%	67,64	-72,64	0
C6	Калининская ИК	0,0034	969,99	221,46	22,83%	-77,17	748,52	46,30%
C7	Кировская ИК	0,0027	134,98	167,61	124,17%	24,17	-32,63	0
C8	Киселевский ИЦ	0,1826	3,9	3,9	100%	0	0	0
C9	Макеевская ИК	0,0011	95,64	206,8	216,23%	116,23	-	0
C10	Мичуринская ИК	0,0103	74,95	43,6	58,17%	-41,83	31,35	25,10%
C11	Никитовская ИК	0,0043	35,39	76,23	215,40%	115,4	-40,84	0
C12	Снежнянская ИК	0,0036	125,76	159,94	127,18%	27,18	-34,18	0
C13	Торезская ИК	0,0005	20,06	78,12	389,43%	289,43	-58,06	0

Соответственно отметим значительное процентное соотношение премиального фонда оплаты труда осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в виде перерасхода денежных средств на оплату труда осужденным в процентном эквиваленте за 2017 год в ЦТАО Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР (289,43 %), ЦТАО Волновахской ИК ГСИН МЮ ДНР (228,66 %), ЦТАО Ждановской ИК ГСИН МЮ ДНР (139,4 %), ЦТАО Макеевской ИК ГСИН МЮ ДНР (116,23 %) и ЦТАО Никитовской ИК ГСИН МЮ ДНР (115,4 %), что характеризует природу нецелевого распределения денежных средств. Результаты расчета процентного соотношения годового фонда оплаты труда осужденных, премиального фонда (перерасхода денежных средств на оплату труда) осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2017 год наглядно представим в табл. 3.8.

Таблица 3.8 – Результаты расчета процентного соотношения годового фонда оплаты труда осужденных, премиального фонда (перерасхода денежных средств на оплату труда) осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) за 2017 год (составлено по [табл. Б.1 прил. Б; 6, с. 35])

Объект	ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Допустимые расходы на рабочую силу, %	Премиальный фонд/перерасход денежных средств на оплату труда – темп роста, %	Премиальный фонд/перерасход денежных средств на оплату труда – темп прироста, %
		ДФЗП ₂₀₁₇	% $\Delta_{(ФЗП/ДФЗП)}$	$\beta_{(ПФЗП/ДФЗП)}$
С1	Волновахская ИК	100	328,66	228,66
С2	Донецкая ИК	100	87,97	-12,03
С3	Енакиевская ИК	100	71,42	-28,58
С4	Ждановская ИК	100	239,40	139,4
С5	Западная ИК	100	167,64	67,64
С6	Калининская ИК	100	22,83	-77,17
С7	Кировская ИК	100	124,17	24,17
С8	Киселевский ИЦ	100	100	0
С9	Макеевская ИК	100	216,23	116,23
С10	Мичуринская ИК	100	58,17	-41,83
С11	Никитовская ИК	100	215,40	115,4
С12	Снежнянская ИК	100	127,18	27,18
С13	Торезская ИК	100	389,43	289,43

На основе полученных результатов расчета процентного соотношения премиального годового фонда оплаты труда осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в анализируемом отчетном периоде в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР следует выделить учреждения, исполняющие наказания, в которых выявлен потенциальный премиальный фонд, предназначенный для развития ЦТАО ИК ГСИН МЮ ДНР, а также для выплаты трудоустроенным осужденным в 2017 году, в частности представленный в процентном эквиваленте в ЦТАО Калининской ИК ГСИН МЮ ДНР в размере 77,17%, соответственно в ЦТАО Мичуринской ИК – 41,83%, в ЦТАО Енакиевской ИК – 28,58%, в ЦТАО Донецкой ИК – 12,03%, в связи с чем рекомендовано руководству ЦТАО ГСИН МЮ ДНР перераспределить денежные средства в соответствующие фонды.

Для целей графической иллюстрации в разрезе изучаемых объектов представим на рис. 3.6 процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2017 год.

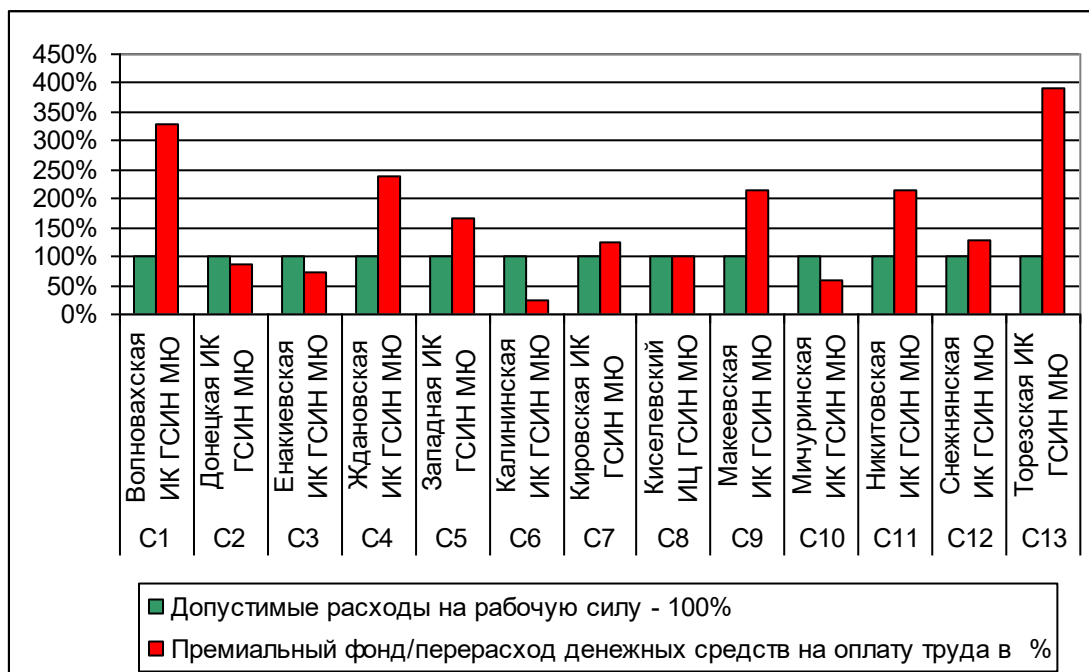


Рис. 3.6 – Процентное соотношение годового фонда оплаты труда осужденных и допустимых расходов на рабочую силу в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР за 2017 год (составлено по [табл. Б.1 прил. Б])

Таким образом, по результатам исследований теоретически предложен методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных, предполагающий последовательность действий, направленных на внедрение результатов расчета показателей системы коллективного премирования Скэнлона в практическую деятельность работы учреждений уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики (рис. 3.7).

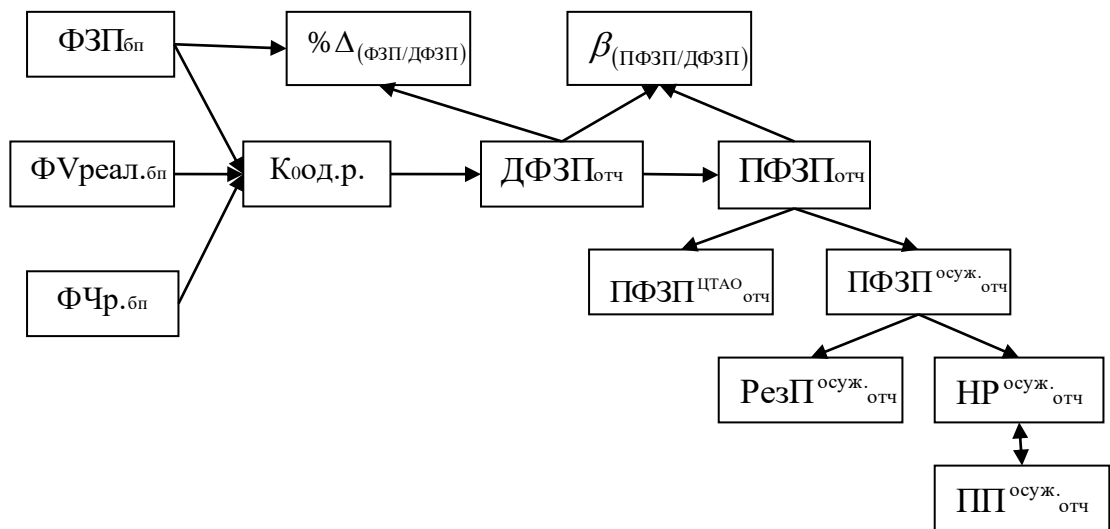


Рис. 3.7 – Алгоритм методического подхода к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе коэффициента Скэнлона (составлено по [табл. Б.1 прил. Б])

Система коллективного премирования трудоустроенных осужденных в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР призвана обеспечить учет количественных и качественных результатов трудовой деятельности в соответствии с уровнем профессиональной подготовки и требуемой квалификацией, стажем, ответственностью при выполнении работы, сложностью технологического процесса и разнообразием работ, степенью самостоятельности и ответственности в выполнении работы, необходимостью принятия решений, новизной в выполнении работ, производственным опытом. Аналитический инструментальный расчет показателей системы коллективного премирования Скэнлона выступает инструментом для сравнения и анализа требований, которые предъявляются

работой к ее коллективным исполнителям для достижения высоких показателей производительности труда и общих показателей эффективности трудовой деятельности осужденных, а также требований, предъявляемых к отдельному работнику с учетом индивидуальных способностей и усилий.

Расчет базисного коэффициента Скэнлона позволил сформировать премиальный фонд в учреждениях, исполняющих наказания, и предложить программу системы коллективного премирования осужденных на основе уменьшения доли годового фонда оплаты труда осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в объеме реализованной готовой продукции базисного периода (оказанных услуг) на 2018–2020 год (табл. 3.9).

Таблица 3.9 – Программа системы коллективного премирования осужденных в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) на 2018–2020 гг. (составлено автором)

Объект	ЦТАО ГСИН МЮ ДНР	Базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО на одного работающего осужденного 2016 г., у. е.	Базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО на одного работающего осужденного 2017 г., у. е.	Базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО на одного работающего осужденного 2018 г., у. е.	Базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО на одного работающего осужденного 2019 г., у. е.	Базисный коэффициент Скэнлона в ЦТАО на одного работающего осужденного 2020 г., у. е.
С1	Волновихская ИК	0,0039	0,0128	0,0039	0,0034	0,0032
С2	Донецкая ИК	0,0007	0,0006	0,0006	0,0005	0,0004
С3	Енакиевская ИК	0,0063	0,0045	0,0045	0,0034	0,0024
С4	Ждановская ИК	0,0024	0,009	0,0024	0,0022	0,0012
С5	Западная ИК	0,0006	0,0011	0,0006	0,0005	0,0004
С6	Калининская ИК	0,0034	0,0008	0,0008	0,0007	0,0006
С7	Кировская ИК	0,0027	0,0038	0,0027	0,0024	0,0014
С8	Киселевский ИЦ	0,1826	2,6	0,1826	0,1812	0,179
С9	Макеевская ИК	0,0011	0,0021	0,0011	0,0008	0,0007
С10	Мичуринская ИК	0,0103	0,01	0,01	0,0094	0,009
С11	Никитовская ИК	0,0043	0,0093	0,0043	0,0034	0,0024
С12	Снежнянская ИК	0,0036	0,0053	0,0036	0,0027	0,0025
С13	Торезская ИК	0,0005	0,0024	0,0005	0,0004	0,0003

Базисный коэффициент Скэнлона позволяет определить долю годового фонда оплаты труда осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в объеме реализованной готовой продукции базисного периода (оказанных услуг), а, соответственно, чем меньше доля оплаты труда осужденных в объеме реализованной продукции и чем выше показатель объема реализованной продукции при максимальном трудоустройстве осужденных, тем ниже коэффициент Скэнлона и эффективнее работа учреждения, исполняющего наказание.

В целом разработка программы системы коллективного премирования осужденных на основе теории Скэнлона представляет собой методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных.

Социально-экономическая роль системы коллективного премирования осужденных предполагает воспроизводство и восстановление трудоспособности осужденных ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом квалификации и практического опыта.

Создание условий для моральной и материальной заинтересованности в результатах труда осужденных представляет собой неотъемлемый процесс стимулирования труда осужденных.

Трудовая деятельность осужденных рассматривается как средство их реабилитации, обеспечивающее поддержание трудовых навыков во время отбывания наказания [32, с. 34]. Она дает возможность освоения требующихся при освобождении профессий, а также открывает возможности получения заработка в расчете на частичное самообеспечение в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР и самообеспечение по выходе на свободу.

Комплексное исследование тенденций и закономерностей трудовой адаптации осужденных, социально-трудовых отношений, складывающихся между осужденными и военнослужащими, правовых основ управления учреждениями, исполняющими наказания, позволило разработать механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных с учетом особенностей мотивации трудовой деятельности и задач государственного регулирования уголовно-исполнительной системы. Данный механизм охватывает вопросы оплаты труда

осужденным, мотивации их к трудовой деятельности, нормирования труда и организации трудовой деятельности в местах лишения свободы.

Механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных, разработанный в процессе исследования социально-экономической деятельности ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, представляет собой совокупность показателей пенитенциарной экономики, в числе которых:

1. Показатели социально-экономической системы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, которые представим в виде совокупности показателей (ПСЭС):

показатели эффективности производства (показатели объема производства и реализации продукции) – ПЭП;

показатели эффективности трудовой деятельности (показатели производительности труда осужденных, а также качественные и количественные показатели трудовой адаптации осужденных в производственном процессе) – ПЭТД;

показатели мотивации и стимулирования трудовой деятельности осужденных (показатели системы коллективного премирования Скэнлона) – ПМСТД.

Показатели эффективности производства характеризуются объемом производства и реализации продукции.

Показатели эффективности трудовой деятельности осужденных включают показатели производительности труда, а также качественные и количественные показатели трудовой адаптации осужденных в производственном процессе посредством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обеспечения техники безопасности и так далее.

Показатели мотивации и стимулирования трудовой деятельности осужденных включают показатели системы коллективного премирования Скэнлона.

2. Показатели увеличения количества привлекаемых трудовых ресурсов (УКПТР) формируются посредством механизмов мотивации и установления доверительных отношений среди осужденных и военнослужащих

ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

3. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов (ПЭИТР) представляют собой совокупность показателей эффективности работы социально-экономической системы учреждений, исполняющих наказания, (ПСЭС) и показателей увеличения количества привлекаемых трудовых ресурсов (УКПТР).

4. Результативность трудовой деятельности осужденных (РТД) предполагает снижение затрат на рабочую силу при неизменных объемах производства, что представляет собой природу эффективности трудоиспользования потенциала ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Таким образом, предложенная совокупность показателей исследования природы трудовой адаптации осужденных обосновывает авторское определение понятия «пенитенциарная экономика труда» (ПЭТ), представленного как специализированная отрасль экономики, основной задачей которой является определение механизма повышения результативности трудовой деятельности осужденных в условиях изоляции от общества (РТД) посредством повышения эффективности использования трудовых ресурсов учреждений, исполняющих наказания (ПЭИТР). В результате чего получил развитие иерархический подход к определению механизма управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы как результат взаимодействия субъектов и объектов управления процессами ресоциализации осужденных посредством повышения эффективности использования трудовых ресурсов учреждений, исполняющих наказания (рис. 3.8).

В связи с отсутствием механизма расчета экономического эффекта управления трудовой адаптацией осужденных предложим в таб. 3.10 методику оценки перспективного экономического эффекта от внедрения мероприятий, направленных на адаптацию осужденных к трудовой деятельности, в виде системы количественных и качественных показателей трудовой адаптации осужденных. Система количественных и качественных показателей трудовой адаптации осужденных способна определить влияние различных факторов на природу взаимодействия человека и предметов труда в местах лишения свободы.

Методика оценки перспективного экономического эффекта от внедрения мероприятий, направленных на адаптацию осужденных к трудовой деятельности в Центрах трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО ГСИН МЮ ДНР) (составлено автором)

Методика оценки перспективного экономического эффекта от внедрения мероприятий, направленных на адаптацию осужденных к трудовой деятельности в ЦТАО ГСИН МЮ ДНР		
Система количественных и качественных показателей трудовой адаптации осужденных	Показатели эффективности производства	ПлVпр., Чср.спис., ПлЧр., ФVпр., ФЧр., ФЧс.рб.бп, ФЧх.об.бп, Чср.спис.бп, Чср.спис.отч.
	Показатели эффективности трудовой деятельности	ПлВср.спис., ПлТср.спис., ПлВр., ПлТр., ФВр., ФТр., ТРЧср.спис., ТРЧср.спис., ТРПлЧр., ТПРПлЧр., ТРФЧр., ТПРФЧр., ТРПлVпр., ТПРПлVпр., ТРФVпр., ТПРФVпр., ТРПлВср.спис., ТПРПлВср.спис., ТРПлТср.спис., ТПРПлТср.спис., ТРПлВр, ТПРПлВр, ТРПлТр, ТПРПлТр, ТРФВр, ТПРФВр, ТРФТр, ТПРФТр, СрПлВр.2016/2017, СрПлТр.2016/2017, СрФВр.2016/2017, СрФТр.2016/2017, УВр., УТр., ДФЧр.бп, ДФЧс.рб.бп, ДФЧх.об.бп, ДФЧр.отч, ДФЧс.рб.отч, ДФЧх.об.отч, КВр., КТр., НорВр. _(КВр.≥1) , НорВр. _(КВр.≤1) , НорТр. _(КТр.≥1) , НорТр. _(КТр.≤1) .
	Показатели мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Код.р., ФЗПбп, ФVреал.бп, ФЧр.бп, ДФЗПотч, ФЧр.отч, ПФЗПотч, ФЗПотч, ПФЗП ^{ЦТАО} отч, ПФЗП ^{осуж.} отч, РезП ^{осуж.} отч, НР ^{осуж.} отч, ПП ^{осуж.} отч, %Δ _(ФЗП/ДФЗП) , ФЗПотч, ДФЗПотч, β _(ПФЗП/ДФЗП) , ПФЗПотч, ДФЗПотч.
	Показатели увеличения количества привлекаемых трудовых ресурсов посредством механизмов мотивации и установления доверительных отношений	Количественные показатели
Качественные показатели	Качественные показатели	Мероприятия по гармонизации доверительных отношений среди осужденных. Рекомендации по профилактической работе в среде осужденных. Рекомендации по работе с личным составом с целью гармонизации доверительных отношений.

Применение системы показателей оценки эффективности использования трудовых ресурсов осужденных, включающей качественные и количественные показатели результатов труда, среди которых наибольшее значение приобретают показатели производительности труда, показатели оптимизации затрат на заработную плату трудоустроенных осужденных, показатели системы коллективного премирования осужденных, показатели качества выполняемой работы, уровень квалификации и профессиональной подготовки осужденных, способно стать действенным механизмом эффективного воздействия на развитие производственного потенциала учреждения, исполняющего наказание, а также на развитие промышленного региона. Иерархический подход к определению механизма управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях УИС ГСИН МЮ ДНР базируется на концептуальном подходе к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности осужденных и предполагает диагностику уголовно-исполнительной системы с помощью комплексного инструментария оценки результативности трудовой адаптации осужденных путем алгоритмизации процедур нормирования труда, аналитического инструментария оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе расчета показателей системы коллективного премирования Скэнлона, а также организационного механизма повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой деятельности, что в совокупности показателей эффективности использования трудовых ресурсов осужденных представляет специализированную отрасль экономики труда – пенитенциарную экономику.

Пенитенциарная экономика по своей природе направлена на решение народно-хозяйственной задачи по повышению производительности труда осужденных посредством правильной организации труда в учреждениях, исполняющих наказания, ЦТАО ГСИН МЮ ДНР, что в конечном итоге способно оказать положительное влияние на экономику Донецкой Народной Республики.

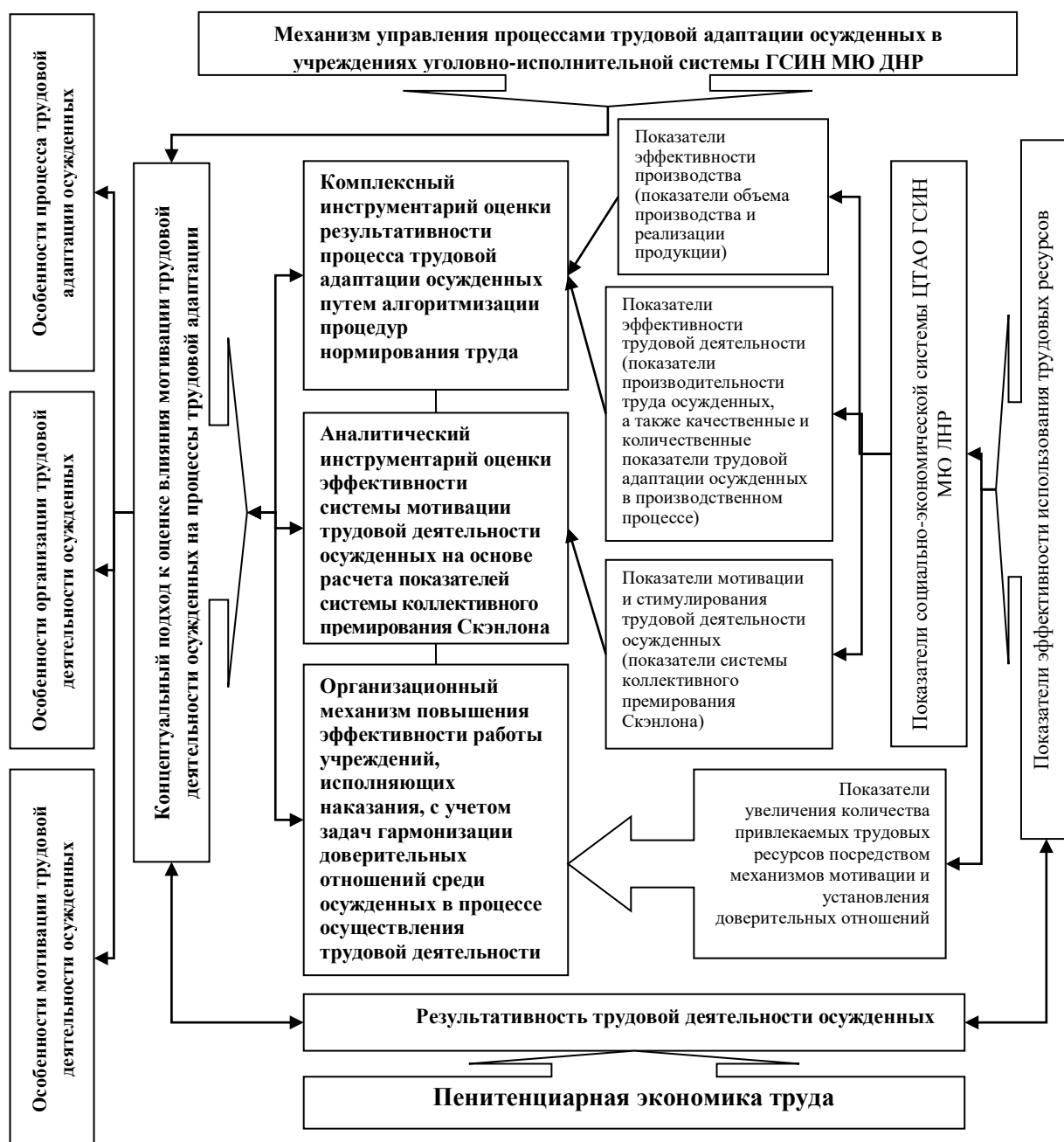


Рис. 3.8 – Механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы (составлено автором по [7, с. 36])

Результаты исследования позволяют заключить, что представленный в работе механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы предполагает оптимизацию работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР посредством ресоциализации осужденных в процессе регулирования трудовой деятельности.

Таким образом, следует подытожить, что процесс управления трудовой адаптацией и мотивацией трудовой деятельности осужденных очень сложен в условиях изоляции от общества, поэтому руководитель ЦТАО ГСИН МЮ ДНР всегда должен способствовать созданию гармоничного и благоприятного климата в коллективе на основе таких принципов управления процессами трудовой адаптации: взаимное доверие, уважение и поддержка; предоставление каждому работнику интересной работы, что побуждает его систематически развивать свои знания, способности и умения; справедливое установление норм выработки; объективная оценка вклада работника в общие результаты деятельности; создание условий и возможностей для раскрытия потенциала работника; предоставление всем работникам равных возможностей самореализации на основе способностей, результативности работы; установление вознаграждений по результатам работы; предоставление работникам права принимать участие в решении производственных вопросов и нести ответственность за свою деятельность; формирование рабочих групп с учетом психологической совместимости работников.

В процессе трудовой адаптации осужденные должны проходить комплекс государственно-правовых и организационно-практических мер, направленных на ресоциализацию в период отбывания наказания и подготовки к освобождению путем усвоения стандартов поведения в обществе и ценностных ориентаций личности, подчинения правовым нормам поведения, что в дальнейшем способствует их трудоустройству после отбывания уголовного наказания. В основе трудовой адаптации осужденных должно лежать воспитание потребности в труде, адаптация осужденных в профессиональной и организационной составляющей, что представляет собой ядро становления трудовой деятельности осужденного. Именно отношением к труду, работая честно и добросовестно, соблюдая дисциплину труда, своевременно и точно выполняя распоряжения администрации учреждения, исполняющего наказания, производственные задачи, осужденный наглядным образом может искупить свою вину, встать на путь исправления.

Выводы по 3 разделу

В работе предложены результаты исследования факторов и закономерностей проявления доверия в условиях работы и пребывания в учреждениях, исполняющих наказания, что позволило более полно раскрыть проблему доверия к себе и к другим в процессе трудовой деятельности осужденных. Полученные экспериментальные результаты могут быть использованы сотрудниками учреждений, исполняющих наказания, в социальной работе с личным составом, а также с осужденными, формируя правосознание и ориентацию на полноценное взаимодействие в данной среде в процессе трудовой адаптации. Систематизированы направления повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, на основе разработанного организационного механизма повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой деятельности.

Усовершенствован комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных, который предполагает алгоритмизацию процедур нормирования труда, анализ показателей производительности труда и позволяет спрогнозировать результаты соответствующих структурных преобразований в уголовно-исполнительной системе на уровне учреждений, исполняющих наказания. Предложено отдел экономики, организации и оплаты труда осужденных ГСИН МЮ ДНР реорганизовать в планово-экономический отдел, выделив из его структуры отдел нормирования труда осужденных, что послужит основанием для построения эффективной системы организации труда осужденных с учетом особенностей ЦТАО ГСИН МЮ ДНР.

Усовершенствован и предложен аналитический инструментарий оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе коэффициента Скэнлона в части выявления причин и условий перерасходования средств премиального фонда, что дало возможность разработать методический

подход к оценке эффективности системы мотивации и методов стимулирования осужденных к трудовой деятельности.

На основе методического подхода к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных разработан механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, как результат взаимодействия субъектов и объектов уголовно-исполнительной системы, в результате чего представлена методика оценки перспективного экономического эффекта от внедрения мероприятий, направленных на адаптацию осужденных к трудовой деятельности, в виде системы количественных и качественных показателей трудовой адаптации осужденных. Также сформировано современное видение механизма, необходимого для ресоциализации осужденных посредством трудовой деятельности и последующей их адаптации в социуме после отбывания назначенного судом наказания.

Предложенная система показателей и механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных позволяют повысить эффективность работы пенитенциарной системы и перейти к дальнейшим исследованиям условий роста эффективности работы пенитенциарной экономики в целом.

Особое внимание следует уделить вопросам создания в учреждениях УИС собственной производственной базы, а также развитию связей с предприятиями, учреждениями и организациями, заинтересованными в труде осужденных.

Усовершенствованная деятельность ЦТАО ГСИН МЮ ДНР существенно уменьшит количество рецидивов преступлений посредством реализации воспитательной, организационной, экономической, социальной составляющих, способствующих эффективной трудовой адаптации осужденных, в комплексе с другими мерами, с помощью которых необходимо обеспечить научно обоснованный подход к модернизации трудовой деятельности осужденных с учетом особенностей содержания и характера труда в местах лишения свободы.

Основные положения, содержащиеся в разделе 3 диссертации, опубликованы в работах автора [5; 6; 7; 8; 11; 12; 13; 17; 18; 19; 23; 26; 156].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования решена актуальная задача по усовершенствованию теоретико-методических основ и разработке научно-практических рекомендаций в вопросах управления трудовой адаптацией осужденных путем организации труда в учреждениях уголовно-исполнительной системы, в частности:

1. В результате систематизации исторических, экономических и социальных аспектов развития уголовно-исполнительной системы, с использованием эволюционного подхода, изучена сущность и особенности процесса трудовой адаптации осужденных, предпосылки и элементы системы управления процессами трудовой адаптации осужденных учреждений УИС, что дало возможность развить понятийно-категориальный аппарат трудовой адаптации и мотивации трудовой деятельности в части выделения понятий *«трудовая адаптация осужденного»*, *«мотивация трудовой деятельности осужденного»*, *«мотив труда осужденного»*, а также предложить *авторское определение понятия «пенитенциарная экономика труда»*, конкретизировав природу трудовой адаптации осужденных в условиях изоляции от общества.

2. В результате исследования различных аспектов адаптации осужденных к трудовой деятельности, среди которых следует выделить экономический, технико-технологический, социальный, психологический, материальный, организационный, воспитательный и правовой, получила развитие система факторов трудовой адаптации осужденных как основа разработки иерархического подхода к изучению элементов механизма управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания.

3. В результате исследования теоретических особенностей управления трудовой адаптацией осужденных учреждений УИС *усовершенствован концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных*. В основе данного подхода использована мотивация трудовой деятельности в учреждениях, исполняющих наказания, которая базируется на ключевых аспектах

уголовно-исполнительной системы, мотивах и стимулах труда осужденных, факторах и составляющих трудовой адаптации осужденных, принципах управления процессами трудовой адаптации осужденных, целях отбывания наказания, целях повышения эффективности трудоустройства осужденных, организации труда осужденных. Это позволило разработать механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных.

4. Учитывая особенности и специфику УИС, предложен *научно-методический подход к изучению условий функционирования учреждений ГСИН МЮ ДНР*, как базовых элементов УИС ДНР, по итогам кластеризации показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности изучаемых объектов. Используемые методы и процедуры дают возможность трансформировать существующую модель организации труда с учетом готовности объектов к изменениям практики управления процессами трудовой адаптации осужденных.

5. По итогам расчета показателей выработки и трудоемкости, характеризующих плановый и фактический объем производства продукции, численность осужденных, получены среднеплановые, среднефактические и усредненные показатели производительности труда осужденных, позволившие разработать аналитическую основу для расчета индивидуальных норм производительности труда в учреждениях, исполняющих наказания, с учетом специфики производственного процесса в рамках объекта исследования.

6. В результате исследования основополагающих составляющих трудовой адаптации осужденных получил дальнейшее развитие *диагностический подход к оценке эффективности работы учреждений, исполняющих наказания*, с учетом особенностей организации труда осужденных и основных производственных звеньев, позволивший определить актуальную задачу развития ЦТАО ГСИН МЮ ДНР в сфере адаптации осужденных к труду, заключающуюся в вовлечении потенциальных безработных в процессы создания социальных благ для общества и объединении усилий участников трудового процесса.

7. Путем анкетирования и тестирования осужденных и военнослужащих разработан *организационный механизм повышения эффективности работы ЦТАО ГСИН МЮ ДНР с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных в процессе осуществления трудовой деятельности*, базирующийся на всестороннем анализе и оценке уровня доверия к военнослужащим в условиях работы и пребывания в учреждениях, исполняющих наказания, что позволило оптимизировать систему организации процесса управления трудовой адаптацией осужденных.

8. На основе рассчитанных показателей производительности труда усовершенствован *комплексный инструментарий оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных*, что дало возможность определить алгоритм процедур нормирования труда и спрогнозировать результаты соответствующих преобразований в уголовно-исполнительной системе, предложить реорганизовать отдел экономики, организации и оплаты труда осужденных в планово-экономический отдел, выделив из его структуры отдел нормирования труда осужденных.

9. Разработан *механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания*. Внедрение данного механизма опирается на авторский методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных на основе коэффициента Скэнлона. В работе представлена методика оценки перспективного экономического эффекта от внедрения мероприятий, направленных на адаптацию осужденных к трудовой деятельности, путем уточнения процедур оценки количественных и качественных показателей трудовой адаптации осужденных, а также сформировано современное видение ресоциализации осужденных посредством трудовой деятельности и последующей их адаптации в социуме после отбывания назначенного судом наказания.

Предложения и рекомендации, разработанные в диссертации, прошли апробацию в Торезской ИК ГСИН МЮ ДНР, Снежнянской ИК ГСИН МЮ ДНР, Киселевском ИЦ ГСИН МЮ ДНР (прил. К). Предложенные мероприятия по

управлению трудовой адаптацией осужденных в учреждениях УИС ДНР предполагают повышение производительности труда осужденных посредством профессиональной подготовки, мотивации к осуществлению трудовой деятельности, установления доверительных отношений в условиях изоляции от общества и направлены на дальнейшую адаптацию их к жизни в обществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакшина Н. А. Вопросы эффективности прокурорского надзора в период социально-экономического становления уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной Республики / Н. А. Абакшина // Роль государственных закупок в развитии экономики Российской Федерации : сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции, проведенной в рамках VII Московского юридического форума «Социально-экономическое развитие и качество правовой среды», г. Москва, 2 апреля 2020 г. / под редакцией Т. И. Отческой. – Москва : РГ-Пресс, 2020. – С. 134–138.

2. Абакшина Н. А. Использование кластерного анализа для изучения эффективности трудовой деятельности осужденных учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики / Н. А. Абакшина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации : сборник материалов III Международной научно-практической конференции (г. Донецк – Екатеринбург – Астрахань, 17 октября 2018 г.). – Донецк : ДонНТУ, 2018. – С. 121–125.

3. Абакшина Н. А. Использование трудовой адаптации в деятельности учреждений исполнения наказаний Донецкой Народной Республики / Н. А. Абакшина // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 7 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – С. 76–86.

4. Абакшина Н. А. Концептуальный подход к управлению трудовой адаптацией осужденных на основе мотивации трудовой деятельности / Н. А. Абакшина // Экономика и эффективность организации производства: сборник научных трудов. – Выпуск 33. – Брянск: БГИТУ, 2021. – С. 55–59.

5. Абакшина Н. А. Методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных / Н. А. Абакшина // Новое в экономической кибернетике : сборник научных трудов. – Донецк : ДонНУ, 2019. – № 4. – С. 157–168.

6. Абакшина Н. А. Методический подход к оценке эффективности системы мотивации трудовой деятельности осужденных / Н. А. Абакшина, Т. О. Загорная // Оценка социально-экономического развития: опыт и перспективы : тезисы докладов и выступлений III Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых (г. Донецк, 4–5 апреля 2019 года). – Донецк : ДонНУ, 2019. – С. 34–36.

7. Абакшина Н. А. Механизм управления процессами трудовой адаптации осужденных уголовно-исполнительной системы / Н. А. Абакшина, Т. О. Загорная // Фундаментальные и прикладные аспекты глобализации экономики : тезисы докладов и выступлений Международной научной конференции студентов и молодых ученых (г. Донецк, 8-9 апреля 2020 года). – Донецк : ДонНУ, 2020. – С. 34–36.

8. Абакшина Н. А. Механизм управления учреждениями, исполняющими наказания: основы организации и перспективы развития / Н. А. Абакшина // Московский юридический форум Онлайн (г. Москва, 01 апреля – 31 мая 2020 г.) [В 4 частях]. – Часть 2. – Москва : РГ-Пресс, 2020. – С. 166–170.

9. Абакшина Н. А. Мотивация трудовой деятельности и ее роль в ресоциализации осужденных в период изоляции от общества / Н. А. Абакшина // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 8 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – С. 106–116.

10. Абакшина Н. А. Мотивы трудовой деятельности осужденных в учреждениях исполнения наказаний / Н. А. Абакшина // Право в современном мире : сборник научных статей по итогам работы Международного круглого стола (г. Донецк, 22 февраля 2018 года). – Донецк : ДонНУ. – 2018. – С. 113–119.

11. Абакшина Н. А. Научно-методический подход к оценке трудовой адаптации осужденных на основе экономических показателей деятельности учреждений, исполняющих наказания / Н. А. Абакшина // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк : ДонНУ, 2019. – № 3. – С. 3–15.

12. Абакшина Н. А. Организационный механизм повышения эффективности работы центров трудовой адаптации осужденных с учетом задач гармонизации доверительных отношений среди осужденных / Н. А. Абакшина // *Фундаментальные и прикладные аспекты глобализации экономики : тезисы докладов и выступлений II Международной научной конференции молодых ученых* (г. Донецк, 8-9 апреля 2021 года). – Донецк : ДонНУ, 2021. – С. 22–24.

13. Абакшина Н. А. Организационно-экономические аспекты деятельности центров трудовой адаптации осужденных в условиях модернизации государственного управления учреждениями, исполняющими наказания / Н. А. Абакшина // *Российская правовая система в условиях четвертой промышленной революции : материалы XVI Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) : в 4 ч. – Часть 4* (г. Москва, 4–6 апреля 2019 года). – Москва : РГ-Пресс, 2019. – С. 94–98.

14. Абакшина Н. А. Основные аспекты адаптации осужденных к трудовой деятельности в период изоляции от общества / Н. А. Абакшина // *Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : материалы III Международной научной конференции* (г. Донецк, 25 октября 2018 г.). – Том 3 : *Экономические науки. Ч. 2.* – Донецк : Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 207–209.

15. Абакшина Н. А. Повышение эффективности трудоустройства осужденных как фундаментальная основа современного правопорядка в обществе и гарантия реализации Конституции Российской Федерации / Н. А. Абакшина // *Экономика и эффективность организации производства : сборник научных трудов.* – Выпуск 30. – Брянск : БГИТУ, 2019. – С. 52–56.

16. Абакшина Н. А. Правовое обеспечение государственного управления учреждениями, исполняющими наказание: проблемы и пути решения / Н. А. Абакшина // *Российская правовая система в условиях четвертой промышленной революции : VI Московский юридический форум : XVI Международная научно-практическая конференция (Кутафинские чтения).* – [В 3 частях]. – Часть 1. – Москва : Проспект, 2019. – С. 89–93.

17. Абакшина Н. А. Разработка алгоритма расчета нормативной трудоемкости в системе организации труда осужденных / Н. А. Абакшина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации : сборник материалов IV Международной научно-практической конференции (г. Донецк – Екатеринбург, 14–16 ноября 2019 г.). – Донецк : ДонНТУ, 2019. – С. 254–256.

18. Абакшина Н. А. Разработка индивидуальных норм производительности труда в учреждениях, исполняющих наказания, как залог оптимизации требований к выполняемой работе осужденными / Н. А. Абакшина // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : материалы IV Международной научной конференции (г. Донецк, 31 октября 2019 г.). – Том 3 : Экономические науки. Часть 2. – Донецк : Изд-во ДонНУ, 2019. – С. 273–275.

19. Абакшина Н. А. Разработка оптимизационного инструментария комплексной оценки результативности процесса трудовой адаптации осужденных учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики / Н. А. Абакшина // Экономика и эффективность организации производства : сборник научных трудов. – Выпуск 29. – Брянск : БГИТУ, 2019. – С. 45–49.

20. Абакшина Н. А. Социально-экономическая сущность уголовно-исполнительной системы: исторический контекст / Н. А. Абакшина // Государство. Гражданское общество. Политические элиты: История. Теория. Современность : материалы республиканской научно-практической конференции (с международным участием), (г. Донецк, 28 февраля 2020 г.) / ГОУ ВПО «Донбасская юрид. акад.». – Донецк : Цифровая тип., 2020. – С. 10–13.

21. Абакшина Н. А. Социально-экономическое развитие уголовно-исполнительной системы Донецкой Народной республики: реализация прав человека в условиях изоляции / Н. А. Абакшина // Московский юридический форум Онлайн, (г. Москва, 01 апреля – 31 мая 2020 г.). – [В 4 частях]. – Часть 3. – Москва : РГ-Пресс, 2020. – С. 139–141.

22. Абакшина Н. А. Трудовая адаптация как инструмент повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, Донецкой

Народной Республики / Н. А. Абакшина // Менеджер. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2018. – № 2 (84). – С. 216–222.

23. Абакшина Н. А. Уголовно-исполнительная система и человек: механизмы повышения эффективности трудовой адаптации осужденных в местах лишения свободы / Н. А. Абакшина // Права и обязанности гражданина и публичной власти: поиск баланса интересов : XVII Международная научно-практическая конференция (Кутафинские чтения) : XX Международная научно-практическая конференция юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (МГУ). – [В 5 частях]. – Часть 1. – Москва : Проспект, 2020. – С. 277–289.

24. Абакшина Н. А. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности учреждений исполнения наказаний Донецкой Народной Республики / Н. А. Абакшина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации : сборник материалов II Международной научно-практической конференции (г. Донецк – Екатеринбург, 8 ноября 2017 г.). – Донецк : ДонНТУ, 2017. – С. 290–292.

25. Абакшина Н. А. Усовершенствованный концептуальный подход к оценке мотивации трудовой деятельности осужденных в процессе трудовой адаптации / Н. А. Абакшина // Экономика и эффективность организации производства : сборник научных трудов. – Выпуск 31. – Брянск : БГИТУ, 2020. – С. 44–47.

26. Абакшина Н. А. Цифровая экономика труда осужденных: концептуальные основы деятельности учреждений, исполняющих наказания, в Донецкой Народной Республике / Н. А. Абакшина // Российская правовая система в условиях четвертой промышленной революции : материалы XVI Международной научно-практической конференции (Кутафинские чтения) : в 4 ч. – Часть 2 (г. Москва, 4-6 апреля 2019 года). – Москва : РГ-Пресс, 2019. – С. 100–106.

27. Абакшина Н. А. Экономические цели производственного сектора учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики как

условие реализации общесистемных целей ГСИН МЮ ДНР / Н. А. Абакшина // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк : ДонНУ, 2018. – № 1. – С. 3-9.

28. Абакшина Н. А. Эффективность системы управления по цели исправления осужденных учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики / Н. А. Абакшина // Экономика и эффективность организации производства : сборник научных трудов. – Выпуск 27. – Брянск : БГИТУ, 2018. – С. 40–43.

29. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 томах / Б. Г. Ананьев ; [под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова]. – Москва : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 230 с. – (Труды действительных членов и членов-корреспондентов АПН СССР).

30. Аношин А. И. История системы исполнения наказаний на Дальнем Востоке / А. И. Аношин, А. С. Гетьман, Н. Н. Кузнецова. – Хабаровск : РИОТИП, 2002. – 256 с.

31. Антонян Е. А. Привлечение осужденных к труду и его эффективность / Е. А. Антонян // Государство и право. – 2014. – № 1 (63). – С. 72–79.

32. Антонян Е. А. Труд осужденных : монография / Е. А. Антонян, Н. А. Гришко, И. Ю. Яковлева – Москва : Научный консультант, 2016. – 118 с.

33. Астемиров З. А. История советского исправительно-трудового права / З. А. Астемиров. – Рязань : Высш. шк. МВД СССР, 1975. – 92 с.

34. Астемиров З. А. Проблемы коллектива и личности осужденных в условиях ИТУ : учебное пособие / З. А. Астемиров. – Рязань : РВШ МВД СССР, 1975. – 80 с.

35. Бажин Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. – 1984. – Т.5, № 3. – С. 152–162.

36. Балтачеева Н. А. Влияние социальной политики на формирование социального доверия населения в Донецкой Народной Республике /

Н. А. Балтачеева, Н. В. Ващенко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2019. – № 2. – С. 58–67.

37. Беляев А. Н. Современные формы и системы оплаты труда / А. Н. Беляев. – Москва : Дело и Сервис, 2009 (М.: ООО «Миттель Пресс»). – 271 с.

38. Беккер Г. Преступление и наказание: экономический подход / Гэри Беккер. – Текст : электронный // Economicus.Ru : [сайт] : Галерея экономистов. – URL: <http://www.rich.frb.org/cross/pubs/crime/html> (дата обращения: 05.09.2016).

39. Бехтерев К. К вопросу о самообразовании и заочном обучении заключенных в исправительно-трудовых учреждениях РСФСР / К. Бехтерев // Административный вестник. – 1928. – № 2. – С. 53–56.

40. Богданов В. Я. К вопросу о воспитательном значении исправительных работ: Методические советы по правовому воспитанию трудящихся / В. Я. Богданов ; Ульяновская обл. орг. о-ва «Знание» РСФСР. – Ульяновск : [б. и.], 1972. – 24 с.

41. Богданов В. Я. Труд как категория науки советского исправительно-трудового права / В. Я. Богданов, Ю. М. Ткачевский // Методологические и теоретические проблемы юридической науки : сборник научных трудов. – Москва : Изд-во Московского ун-та, 1986. – С. 106–126.

42. Бодалев А. А. О взаимосвязи общения и отношения / А. А. Бодалев // Вопросы психологии. – 1994. – № 1. – С. 7–12.

43. Братусь Б. С. Опыт обоснования гуманитарной психологии / Б. С. Братусь // Вопросы психологии. – 1990. – № 5. – С. 9–16.

44. Бунтовская Л. Л. Управление коллективными трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика : монография / Л. Л. Бунтовская. – Донецк : ООО «НПП «Фолиант», 2017. – 309 с.

45. Бунтовская Л. Л. Социально-партнерское взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений / Л. Л. Бунтовская // Интеграция наук. – М., 2017. – № 4 (8). – С. 15–18.

46. Буреева Н. Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП «STATISTICA» : учебно-методические материалы по программе повышения квалификации «Применение программных средств в научных исследованиях и преподавании математики и механики» / Н. Н. Буреева. – Нижний Новгород : [б. и.], 2007. – 114 с.
47. Бурханова И. В. Теория статистики : конспект лекций / И. В. Бурханова. – Москва : Эксмо, 2007. – 108 с.
48. Вершинина Т. Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих / Т. Н. Вершинина ; отв. ред. З. В. Куприянова. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-ние, 1986. – 166 с.
49. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 томах / Л. С. Выготский. – Москва : Педагогика, 1983. – Т. 3 : Проблемы развития психики / под ред. [и с послесл.] А. М. Матюшкина. – 368 с.
50. Вышинский А. Я. Революционная законность на современном этапе: К XVI годовщине Октябрьской революции / А. Я. Вышинский. – 2-е изд., перераб. – Москва : Советское законодательство, 1933. – 109 с.
51. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – № 7. – С. 97–98. – URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=2030> (дата обращения: 20.09.2019).
52. Герасимов В. Н. Развитие превентивной педагогической теории и практики в Вооруженных Силах России (на материалах частей и подразделений сухопутных войск) : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация ... доктора педагогических наук / Герасимов Виктор Николаевич ; Военный университет. – Москва, 1996. – 545 с.
53. Гернет М. Н. В тюрьме : Очерки тюремной психологии : с иллюстрациями / М. Н. Гернет. – Москва : Право и жизнь, 1925 (Ржев : тип. Общ. отд. Уисполкома). – 148, [1] с.
54. Гернет М. Н. Движение населения в местах заключения СССР / М. Н. Гернет // Статистическое обозрение. – 1928. – № 5. – С. 104–111.

55. ГУЛАГ: экономика принудительного труда = GULAG: The economics of forced labor / [отв. ред. Л. И. Бородин, П. Грегори, О. В. Хлевнюк]. – Москва : РОССПЭН, 2005. – 315 с.

56. Детков М. Г. Наказание в царской России. Система его исполнения. / М. Г. Детков // М-во внутр. дел Рос. Федерации. – Москва : Информ.-изд. агентство «Интерправо», 1994. – 119 с.

57. Детков М. Г. Научное и организационно-правовое обеспечение исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы в Российском государстве: исторический аспект и современность (К 200-летию МВД России) : монография / М. Г. Детков // М-во внутр. дел Российской Федерации. Всерос. науч.-исслед. ин-т. – Москва : Всерос. науч.-исслед. ин-т МВД России, 1998. – 294 с.

58. Детков М. Г. Тюрьмы, лагеря и колонии России : исторический очерк / М. Г. Детков. – 2-е изд.: перераб. и доп. – Москва : Юрлитинформ, 2009. – 477 с.

59. Достоевский Ф. М. Записки из Мертвого дома; Униженные и оскорбленные / Ф. М. Достоевский. – Санкт-Петербург : Библиополис, 1994. – 770 с.

60. Дубровицкий Л. П. Социально-правовые и организационные вопросы труда осужденных к лишению свободы в условиях развития рыночных отношений : специальность 12.00.08 «Уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право» : диссертация ... кандидата юридических наук / Дубровицкий Леонид Павлович ; Акад. управления МВД. – Москва, 1997. – 250 с.

61. Дугин А. Н. Говорят архивы: неизвестные страницы ГУЛАГа / А. Н. Дугин // Социально-политические науки. – 1990. – № 7. – С. 90–101.

62. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навчальний посібник з грифом МОНУ/ О. П. Кошкар'юв, С. В. Кочерга, А. О. Коломицева, Т. О. Загорна ; Макіївський екон.-гуманіт. ін-т. – Донецьк : Дмитренко Л.Р. [Видавник], 2011. – 408 с.

63. Емельянов Е. Как использовать результаты оценки качества обслуживания для мотивации персонала / Е. Емельянов, Ю. Капитанчук // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 1. – С. 20–26.

64. Емельянова Е. В. К вопросу о праве государства использовать труд осужденных / Е. В. Емельянова // Уголовно-исполнительное право. – 2009. – № 11. – С. 3–4.

65. Ефимов М. А. Организация профилактической работы с лицами, отбывшими наказание в исправительно-трудовых учреждениях: Обзор положительного опыта учреждений милиции Свердловской области : методическое пособие / М. А. Ефимов. – Свердловск : [б. и.], 1963. – 29 с.

66. Жуковский В. С. Лубянская империя НКВД. 1937–1939 / В. С. Жуковский. – Москва : Вече, 2001. – 350 с.

67. Загорная Т. О. Организационная структура управления трудовой адаптацией осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы / Т. О. Загорная // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 18 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2020. – С. 117–123.

68. Загорная Т. О. Организация труда осужденных в системе адаптации к трудовой деятельности / Т. О. Загорная, Н. А. Абакшина // Новое в экономической кибернетике : сборник научных трудов. – Донецк : ДонНУ, 2020. – № 1. – С. 114–122.

69. Загорная Т. О. Позитивный опыт трудовой адаптации осужденных в историческом контексте / Т. О. Загорная // Экономика и эффективность организации производства : сборник научных трудов. – Выпуск 31. – Брянск : БГИТУ, 2020. – С. 66–69.

70. За пролетарскую дисциплину труда : сборник статей и материалов о борьбе с прогулами и о реорганизации рабочего снабжения / вступ. ст. А. Я. Вышинского. – Москва : Сов. законодательство, 1933 (15 тип. треста «Полиграфкнига»). – 61, [2] с.

71. Зубков А. И. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России: история и современность / А. И. Зубков, Ю. И. Калинин, В. Д. Сысоев ; под ред. Степашина С. В., Крашенникова П. В. – Москва : Норма, 1998. – 172 с.

72. Зубков А. И. Трудовое перевоспитание заключенных в советских исправительно-трудовых учреждениях и его правовое регулирование / А. И. Зубков ; Томский гос. ун-т им. В. В. Куйбышева. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 1970. – 186 с.

73. Ибрагимов О. А. Понятие трудовой адаптации осужденных: системный анализ / О. А. Ибрагимов. – DOI 10.18334/tr.16.13.493 // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16, № 13. – С. 2011–2020.

74. Иванова Г. М. История ГУЛАГа. 1918–1958: социально-экономический и политико-правовой аспекты / Г. М. Иванова ; Российская акад. наук, Ин-т рос. истории. – Москва : Наука, 2006. – 437 с.

75. Исаев М. М. Основы пенитенциарной политики / М. М. Исаев. – Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1927. – 196 с.

76. Исправительно-трудовой кодекс РСФСР от 16.10.1924 г. – <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/170626-ispravitelno-trudovoy-kodeks-rsfsr-16-oktyabrya-1924-g#mode/grid/page/1/zoom/4> (дата обращения: 25.12.2016).

77. История отечественного государства и права : учебник для курсантов и слушателей высшего профессионального образования МВД России по специальности 030501 «Юриспруденция» : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности (030501) «Юриспруденция» / Р. С. Мулукаев, В. М. Курицын, Н. В. Михайлова [и др.]; под ред. Р. С. Мулукаева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2012. – 703 с.

78. Калашников Г. М. Анализ систем мотивации труда осужденных / Г. М. Калашников // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 1 (57). – С. 136–138.

79. Кесслер М. Организация в северном крае трудовых колоний для лишенных свободы и очередные задачи развития народного хозяйства СССР / М. Кесслер // Административный вестник. – 1927. – № 6–7. – С. 45–49.

80. Кизилев И. И. НКВД РСФСР. (1917–1930 гг.) / И. И. Кизилев ; Высшая шк. МВД СССР. – Москва : Науч.-исслед. и ред. изд-во, 1969. – 159 с.

81. Кодекс законів про працю України: станом на 12 жовтня 2012 року. Постанови Пленуму Верховного Суду України з питань трудового права. – Харків : Право, 2012. – 160 с.

82. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике (междисциплинарный) / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва ; Ростов-на-Дону : МарТ, 2005. – 447 с.

83. Кокурин А. И. ГУЛАГ: структура и кадры / А. И. Кокурин, Н. В. Петров // Свободная мысль. – 2000. – № 3. – С. 105–123 ; № 5. – С. 99–116.

84. Кондаурова И. А. Системный базис анализа показателей деятельности центров трудовой адаптации осужденных / И. А. Кондаурова // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации : сборник материалов V международной научно-практической конференции (г. Донецк – Екатеринбург, 12 – 14 ноября 2020 г.). – Донецк : ДонНТУ, 2020. – С. 197–200.

85. Кондаурова И. А. Современные персонал технологии в системе адаптации работников организации / И. А. Кондаурова // Новое в экономической кибернетике : сборник научных трудов. – Донецк : ДонНУ, 2020. – № 3–4. – С. 240–248.

86. Кондаурова И. А. Трудовая адаптация работников организации: теоретические подходы / И. А. Кондаурова // Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 20 : Современные тренды и тенденции экономического развития / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2020. – С. 113–121.

87. Кондаурова И. А. Трудовая мотивация и стимулирование персонала как факторы повышения конкурентоспособности предприятия / И. А. Кондаурова, В. В. Быковская, Э. Е. Пройдак // Сборник научных работ серии «Экономика».

Вып. 14 : Современные концепции экономического развития территории / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2019. – С. 159–168.

88. Конквест Р. Большой террор / Р. Конквест ; пер. с англ. Л. Владимиров. – Рига : Ракстниекс, 1991. – 413 с.

89. Конквест Р. Жатва скорби : Советская коллективизация и террор голодом / Р. Конквест ; пер. с англ. Израэль Коэн и Нели Май ; под ред. Михаила Хейфеца. – London : Overseas publ. interchange, 1988. – 620 с.

90. Константинов И. Г. Выбор видов производства для исправительно-трудовых учреждений / И. Г. Константинов ; МВД СССР. – Москва : [б. и.], 1972. – 45 с.

91. Конституция Донецкой Народной Республики. – Текст : электронный // Народный Совет Донецкой Народной Республики : официальный сайт. – URL: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/> (дата обращения: 15.04.2016).

92. Крахмальник Л. Г. Назначение и изменение вида исправительно-трудового учреждения / Л. Г. Крахмальник, И. Г. Сапожников. – Москва : Юрид. лит., 1974. – 70 с.

93. Кримінально-виконавчий кодекс України: станом на 01 вересня 2012 року. – Харків : Право, 2012. – 96 с.

94. Кузьмина А. С. Становление исправительно-трудовых учреждений Сибири (1917–1924 гг.) / А. С. Кузьмина. – Омск : Омская высш. шк. милиции, 1980. – 83 с.

95. Куницына В. Н. Трудности межличностного общения : специальность 19.00.05 «Социальная психология, социология и психология личности» : диссертация ... доктора психологических наук / Куницына Валентина Николаевна; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 1991. – 358 с.

96. Ловчева М. В. Повышение результативности труда управленческого персонала на основе совершенствования механизма трудовой мотивации : На примере машиностроительных предприятий : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» : автореферат диссертации ... кандидата

экономических наук / Ловчева Марина Владимировна ; Гос. ун-т управ-я. – Москва, 2003. – 26 с.

97. Лукьянченко Н. Д. Исследование взаимосвязи между обучением и индивидуальной мотивацией персонала / Н. Д. Лукьянченко, Н. Е. Муромец // Проблемы формування ринкової економіки : міжвідомчий науковий збірник. – Київ : КНЕУ, 2001. – Спец. вип. : Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – С. 571–578.

98. Лукьянченко Н. Д. Методические основы оценки мотивационного обеспечения эффективной занятости на региональном рынке труда / Н. Д. Лукьянченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк : ДонНУ, 2018. – № 4. – С. 113–124.

99. Макаренко А. С. Сочинения. В 7 томах. Том 5. Общие вопросы ; Лекции о воспитании детей ; Выступления по вопросам семейного воспитания / А. С. Макаренко ; редкол. : И. А. Каиров (гл. ред.) и др. – Москва : Изд-во Акад. пед. наук, 1958 – 552 с.

100. Маланкин А. Курс на укрепление порядка через классовый подход (институт содержания под стражей в России в 1924–1933 годы) / А. Маланкин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2008. – № 6. – С. 20–26.

101. Маркс К. Критика политической экономии / К. Маркс // Сочинения / К. Маркс и Ф. Энгельс. – изд-е 2-е. – Москва : Госполитиздат, 1959. – Т. 13 : Январь 1859 – февраль 1860. – С. 1–167.

102. Мелибруда Е. Я. Ты – Мы: Психологические возможности улучшения общения / Е. Я. Мелибруда ; пер. с пол. Е. В. Новиковой ; вступ. ст. и общ. ред. А. А. Бодалева, А. Б. Добровича. – Москва : Прогресс, 1986. – 254 с.

103. Методика оновлення, розвитку і становлення людини за акмеологічними і аксіологічними підходами до адаптації, реінтеграції і ресоціалізації її в ринковий простір завдяки застосуванню новітніх педагогічних засобів, процесів і схем відтворення робочої сили / Г. М. Максименко, Н. А. Нікітенко, В. Г. Саєнко, С. В. Смеричевська ; під заг. ред. В. Г. Саєнка. – Луганськ : ЛІПСТ, 2008. – 187 с.

104. Методичні рекомендації до розробки моделей інформаційного забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства / Г. І. Бритченко, О. О. Папаїка, В. М. Пристюк [та ін.] ; за ред. В. Г. Саєнка. – Луганськ : СНУ імені В. Даля, 2008. – 158 с.

105. Миллер Ф. Сельскохозяйственные колонии для заключенных и их ближайшие задачи / Ф. Миллер // Административный вестник. – 1925. – № 5. – С. 21–28.

106. Миняева Т. Ф. Труд как основное средство исправления осужденных в свете Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года / Т. Ф. Миняева // Российская юстиция. – 2013. – № 3. – С. 31–33.

107. Ночевник М. Н. Человеческое общение / М. Н. Ночевник. – Москва : Политиздат, 1988. – 126 с.

108. Об утверждении Временного положения об органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы : постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 5–11 от 29 марта 2017 г. – Текст : электронный // Совет Министров Донецкой Народной Республики : официальный сайт. – URL: <https://doc.minsvyazdnr.ru/docs/ob-utverzhdanii-vremennogo-polozheniya-ob-organah-i-uchrezhdeniyah-ugolovno-ispolnitelnoy> (дата обращения: 30.04.2017)

109. Общая теория статистики : учебник /Т. В. Рябушкин, М. Р. Ефимова, И. М. Ипатова, Н. И. Яковлева. – Москва : Финансы и статистика, 2005. – 279 с.

110. Ожегов С. И. Словарь русского языка : около 57 000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. чл.-кор. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 19-е изд., испр. – Москва : Рус. яз., 1987. – 750 с.

111. Олейник В. И. Пути сокращения ручного труда в строительстве : обзор / В. И. Олейник ; Латв. респ. ин-т науч.-техн. информации и пропаганды. – Рига : ЛатИНТИ, 1977. – 47 с.

112. Олейник И. И. К истории организации и функционирования исправительно-трудовых учреждений в системе НКЮ РСФСР с 1930 по 1934 г. / И. И. Олейник // Пенитенциарная система России: история и современность :

[межвузовский сборник научных трудов]. – Иваново : Ивановский фил. Владимирского юрид. ин-та ФСИН России, 2008. – С. 353–354.

113. О передаче Государственной службы исполнения наказаний Министерства внутренних дел Донецкой Народной Республики в ведение Министерства юстиции Донецкой Народной Республики : постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 17–25 от 2 сентября 2015 г. – Текст : электронный // Совет Министров Донецкой Народной Республики : официальный сайт. – URL: http://doc.dnronline.su/wp-content/uploads/2015/03/Postanov_N17_25_02092015.pdf (дата обращения: 25.12.2015).

114. Орлова Е. Б. Математические методы в психологии : учебное пособие / Е. Б. Орлова. – Тюмень : Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2011. – 190 с.

115. Оспанова Ж. Б. Правовое регулирование труда осужденных к лишению свободы в современных условиях : по материалам Республики Казахстан : специальность 12.00.08 «Уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право» : автореферат диссертации ... кандидата юридических наук / Оспанова Жулдыз Батырбековна ; Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 2007. – 27 с.

116. От тюрем к воспитательным учреждениям : сборник статей / под общ. ред. А. Я. Вышинского ; Ин-т уголовной и исправительно-труд. политики при Прокуратуре СССР и НКЮ РСФСР. – Москва : Советское законодательство, 1934. – Т. 1 : Исправительно-трудова́я политика СССР – 449 с.

117. Петенко И. В. Развитие методических подходов к диагностике человеческого капитала / И. В. Петенко, Н. Л. Стрельцова // Менеджер. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2016. – № 3 (77). – С. 111–121.

118. Пионтковский А. А. К вопросу о взаимоотношении объективного и субъективного права / А. А. Пионтковский // Советское государство и право. – 1958. – № 5. – С. 28–29.

119. Пономарев П. Г. Международно-правовые стандарты обращения с заключенными и национальные варианты их реализации / П. Г. Пономарев –

Рязань : Изд-во РВШ МВД РФ, 1994. – 59 с.

120. Познышев С. В. К вопросу о преобразовании нашей каторги / С. В. Познышев. – Москва : Печатня А. И. Снегиревой, 1914. – 18 с.

121. Познышев С. В. Основы пенитенциарной науки / С. В. Познышев. – Москва : Юрид. изд-во Наркомюста, 1923. – 342 с.

122. Правовые и организационные основы функционирования органов, исполняющих наказания : труды академии / Акад. МВД России ; [редкол. : А. Е. Наташев (отв. ред.) и др.]. – Москва : Акад. МВД России, 1995. – 131 с.

123. Рагимов И. М. Цели трудоустройства осужденных к лишению свободы и проблемы их соотношения / И. М. Рагимов // Известия АН Азербайджанской ССР. Серия: история, философия и право. – 1980. – № 3. – С. 12–14.

124. Рассказов Л. П. Использование и правовое регулирование труда осужденных в российской истории: монография / Л. П. Рассказов, И. В. Упоров ; М-во внутр. дел Рос. Федерации, Краснодарский юрид. ин-т. – Краснодар, 1998. – 166 с.

125. Рассказов Л. П. Карательные органы в процессе формирования и функционирования административно-командной системы в Советском государстве (1917–1941 гг.) / Л. П. Рассказов ; Акад. МВД, Уфимская высш. шк. – Уфа : УВШ МВД РФ, 1994. – 465 с.

126. Рассказов Л. П. Роль ГУЛАГа в предвоенных пятилетках / Л. П. Рассказов // Экономическая история : Ежегодник, 2002. – Москва : Росспэн, 2003. – С. 269–319.

127. Реент Ю. А. Исправительно-трудовая система Советской России в довоенный период (1921–1940 гг.) : монография / Ю. А. Реент, А. В. Жигалев. – Москва : РГ-Пресс, 2018. – 192 с.

128. Ременсон А. Л. Избранные труды (К 80-летию со дня рождения) / А. Л. Ременсон // М-во образования Рос. Федерации, Томский. гос. ун-т ; [редкол. : В. А. Уткин и др.]. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 2003. – 98 с.

129. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека /

Карл Р. Роджерс ; пер. с англ. Е. И. Исениной. – Москва : Прогресс-Универс, 1994. – 478 с.

130. Росси Ж. Справочник по ГУЛагу = The Gulag handbook : исторический словарь советских пенитенциарных институций и терминов, связанных с принудительным трудом / Жак Росси ; предисл. Алена Безансона. – London : Overseas publ. interchange Ltd., 1987. – 546 с.

131. Рузанов П. В. Трудовая адаптация работников в условиях трансформации экономики : На примере промышленности Северо-Казахстанской области : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» : автореферат диссертации ... кандидата экономических наук / Рузанов Павел Викторович ; Омский гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. – Москва, 2007. – 16 с.

132. Саенко В. Г. Інформаційне забезпечення промислового підприємства на шляху стійкого розвитку економіки / В. Г. Саенко, І. А. Демидова. – Луганськ : СНУ імені В. Даля, 2009. – 318 с.

133. Саенко В. Г. Науково-методичні положення організації самодостатності пенітенціарної системи регіону / В. Г. Саенко. – Луганськ : ЛППСТ, 2008. – 131 с.

134. Саенко В. Г. Організаційно-методичні положення життєзабезпечення пенітенціарної системи з порушеними відтворювальними процесами у промисловому регіоні / В. Г. Саенко. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2008. – 132 с.

135. Саенко В. Г. Экономические аспекты организации производства в пенитенциарной системе / В. Г. Саенко, И. Е. Лазарева // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 20 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2020. – С. 132 – 141.

136. Саенко В. Г. Экономические механизмы привлечения осужденных к труду / В. Г. Саенко, И. В. Попова // Новое в экономической кибернетике : сборник научных трудов. – Донецк : ДонНУ, 2020. – № 3–4. – С. 270–282.

137. Саенко В. Г. Экономические основы оценки труда на предприятиях пенитенциарной системы / В. Г. Саенко, К. И. Жильцова // Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 19 : Социально-экономические модели развития территорий / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2020. – С. 189–202.

138. Сафонов В. С. О психологии доверительного общения / В. С. Сафонов // Проблема общения в психологии. – Москва : Наука, 1981. – С. 264 – 272.

139. Сахаров А. Н. История России с древнейших времен до наших дней : учебник / А. Н. Сахаров, А. Н. Боханов, В. А. Шестаков ; под ред. А. Н. Сахарова. – Москва : ПРОСПЕКТ, 2007. – 766 с.

140. Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью / сост. : Ю. Н. Жданов, В. П. Зимин, Т. Н. Москалькова [и д. р.] – Москва : Спарк, 1998. – 388 с.

141. Селиверстов В. И. Научно-теоретическая модель Общей части УИК РФ: новеллы и перспективы / В. И. Селиверстов // Уголовно-исполнительная политика и вопросы исполнения уголовного наказания : тезисы докладов международной научно-практической конференции (г. Рязань, 24–25 ноября 2016 года). – Рязань : Акад. ФСИН России, 2016. – С. 31–39.

142. Скрипкина Т. П. Доверие к себе как условие развития личности / Т. П. Скрипкина // Вопросы психологии. – 2002. – № 1. – С. 95–103.

143. Смирнов М. Б. Система мест заключения в СССР. 1929 – 1960 / М. Б. Смирнов, С. П. Сигачев, Д. В. Шкапов // Система исправительно-трудовых лагерей в СССР, 1923–1960 : справочник. – Москва : Звенья, 1998. – 30 с.

144. Смыкалин А. С. Колонии и тюрьмы в советской России : монография / А. С. Смыкалин. – Москва : Юстиция, 2016. – 223 с.

145. Советская судебная и пенитенциарная система в 1917 – первой половине 20-х годов XX века (на материалах Нижегородской губернии) : монография / А. А. Демичев, В. А. Илюхина, О. С. Грачева, О. В. Кострова ; под ред. А. А. Демичева. – Москва : РУСАЙНС, 2017. – 290 с.

146. Сольц А. Революционная законность и наша карательная политика / С. Сольц, С. Файнблит. – Москва : Моск. рабочий, 1925. – 123, [3] с.

147. Справочник об условиях оплаты труда и нормах выработки на лесозаготовительных предприятиях / сост. : В. К. Лопандин, С. С. Панкин, Т. И. Денисова, А. Н. Колобаева ; М-во легкой пром-сти СССР, Главлеслегпром. – Москва : [б. и.], 1951. – 192 с.

148. Стадник А. М. Стратегия управления персоналом организации / А. М. Стадник // Ломоносовские чтения-2019 : материалы ежегодной научной конференции МГУ (г. Севастополь, 03–05 апреля 2019 г.). – Севастополь : Филиал МГУ в г. Севастополе, 2019. – С. 63–64.

149. Стадник А. М. Стратегия управления персоналом / А. М. Стадник, С. Н. Смирнов // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право : сборник научных трудов. – Симферополь : ФГАОУ ВО «КФУ им. Вернадского», 2018. – С. 147–150.

150. Стадник А. М. Формирование рискологической компетентности специалистов в сфере управления персоналом в условиях современных социальных трансформаций / А. М. Стадник // Сборник научных работ серии «Государственное управление» / Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – Вып. 8 : Экономика и управление народным хозяйством. – С. 157–164.

151. Сталинские депортации. 1928–1953 / сост. : Н. Л. Поболь, П. М. Полян ; под ред. А. Н. Яковлева. – Москва : МФД : Материк, 2005. – 904 с.

152. Степанов М. Г. История депортации крестьян периода насильственной коллективизации в СССР (1929–1933 годы) в постсоветской историографии / М. Г. Степанов // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: История. – 2009. – № 4 (142), вып. 29. – С. 158–163.

153. Стрилец О. В. Исправление осужденного как цель наказания / О. В. Стрилец // Актуальные проблемы современной юриспруденции : сборник

научных трудов Международной научно-практической конференции (г. Москва, 26 апреля 2019 г.). – Москва : ООО «РУСАЙНС», 2019. – С. 184–189.

154. Стручков Н. А. Об основах советской исправительно-трудовой политики / Н. А. Стручков. – Москва : Политотдел МЗ МООП РСФСР, 1963. – 23 с.

155. Таганцев Н. С. Русское уголовное право : Лекции. Часть общая : в 2 томах / Н. С. Таганцев ; сост. и отв. ред. Загородников Н. И. ; РАН. Ин-т государства и права. – Москва : Наука, 1994. – Т. 1. – 380 с.

156. Тимохин В. Н. Организационный механизм гармонизации доверительных отношений в трудовой деятельности осужденных / В. Н. Тимохин, Н. А. Абакшина // Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 16 : Структурное развитие социально-экономических систем / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2019. – С. 36–51.

157. Ткачевский Ю. М. Избранные труды / Ю. М. Ткачевский. – Санкт-Петербург : Юрид. центр-Пресс, 2010. – 595 с.

158. Упоров И. В. ГУЛАГ: пятьдесят лет спустя / И. В. Упоров. – Краснодар : Куб. соц.-экон. ин-т, 2002. – 123 с.

159. Упоров И. В. Наказание в виде лишения свободы в советском государстве : монография / И. В. Упоров. – Краснодар : Куб. соц.-экон. ин-т, 2000. – 132 с.

160. Управление потенциалом предприятия : учебное пособие / Т. О. Загорная, И. З. Должанский, О. А. Удалых, И. Н. Герасименко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Львов : Новий світ – 2000, 2013. – 401 с.

161. Утевский Б. С. Основные принципы советской исправительно-трудовой политики и этапы их развития / Б. С. Утевский. – Москва : Советское законодательство, 1934. – 36 с.

162. Утевский Б. С. Вопросы теории советского исправительно-трудового права и практика его применения / Б. С. Утевский // Материалы теоретической конференции по вопросам советского исправительно-трудового права (май

1957 г.) / редкол. : В. Н. Калинин, Л. Д. Лукоянов, В. Н. Роцин, Б. С. Утевский ; гл. ред. : С. С. Студеникин. – Москва : Изд-во ВШ МВД СССР, 1957. – С. 28–61.

163. Уткин В. А. Наказание и исправительно-трудовое воздействие / В. А. Уткин ; [предисл. А. Л. Ременсон]. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 1984. – 189 с.

164. Фойницкий И. Я. Учение о наказании в связи с тюрьмоведением / И. Я. Фойницкий. – Москва : Добросвет-2000 : Городец, 2000. – 464 с.

165. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : пер. с нем. / Х. Хекхаузен. – Москва : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 391 с.

166. Хлевнюк О. В. Хозяин. Сталин и утверждение сталинской диктатуры / О. В. Хлевнюк. – Москва : РОССПЭН, 2010. – 478 с.

167. Чекмеков В. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. Чекмеков. – Москва : Вершина, 2008. – 208 с.

168. Шамаров В. М. Государственная служба в милиции НКВД РСФСР : Становление и развитие правовых и организационных основ / В. М. Шамаров. – Москва : Акад. упр. МВД России, 1999. – 218 с.

169. Шамсунов С. Х. Труд осужденных к лишению свободы в России (организационно-правовые проблемы) : монография / С. Х. Шамсунов. – Рязань : Изд-во Акад. права и упр. Минюста России, 2003. – 303 с.

170. Шамсунов С. Х. Труд и социализация личности осужденных к лишению свободы в России : монография. – Самара : Самарский науч. центр РАН, 2005. – 375 с.

171. Ширвиндт Е. Г. Наше исправительно-трудовое законодательство / Е. Г. Ширвиндт. – Москва : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1925. – 116 с.

172. Ширвиндт Е. Г. Советское пенитенциарное право / Е. Г. Ширвиндт, Б. С. Утевский ; Госуд. ин-т по изучению преступности и преступника. Пенитенциарная секция. – Москва : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. – 276 с.

173. Шмаров И. В. Эффективность деятельности исправительно-трудовых учреждений / И. В. Шмаров, Ф. Т. Кузнецов, П. Е. Подымов. – Москва : Юрид. лит., 1968. – 183 с.

174. Шутина О. В. Трудовая адаптация как процесс / О. В. Шутина // Вестник Омского университета. Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Общество. Человек. Экономика. Труд. Культура» (г. Омск, 29-30 октября 1999 г.): ОмГУ, 1999. – С. 73–74.

175. Эбтекар Г. А. О роли исправительных учреждений в подготовке и перевоспитании осужденных при освобождении как способ предупреждения повторных преступлений / Г. А. Эбтекар, Г. М. Семенов, В. О. Эльхони. – Текст : электронный // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2017. – Т. 39. – С. 2196–2200. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970766.htm> (дата обращения: 17.01.2018).

176. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. В. Шаульская, Н. А. Балтачьева [и др.]. – Донецк : ДонНУ, 2008. – 319 с.

177. Экономическая теория : учебник для студентов, обучающихся по направлению «Экономика» и экономическим специальностям / Е. Н. Лобачева, Н. Е. Алексейчук, В. П. Бычков, А. П. Данилова ; под ред. Е. Н. Лобачевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Высш. образование, 2008. – 515 с.

178. Эпплбаум Э. ГУЛАГ: Паутина Большого террора / Энн Эпплбаум ; [пер. с англ. Л. Мотылева]. – Москва : Московская шк. полит. исслед., 2006. – 606 с.

179. Эриксон Э. Детство и общество / Эрик Г. Эриксон ; пер. с англ. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Лет. сад, 2000. – 415 с.

180. Ядринцев Н. М. // Исследователи Алтайского края, XVIII – начало XX века : биобиблиографический словарь / [сост. М. Л. Борцова и др.]. – Барнаул : Алт. полигр. комбинат, 2000. – С. 254–257.

181. Якубсон В.Р. Классификация заключенных и изучение влияния на них исправительно-трудового воздействия / В. Р. Якубсон // Право и Жизнь. – Москва, 1925. – Кн. 4 – 5. – С. 88 – 95.

182. Belova E. Crime and Punishment / Eugenia Belova // Behind the Fagade of Stalin's Command Economy / ed. : Paul R. Gregory. – Stanford : Hoover Press, 2001. – P. 131–158.

183. Vyshinsky A. Crime recedes in the USSR / A. Vyshinsky. – Moscow : Foreign languages publ. house, 1939. – 22 c.
184. Deci E. L. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior / Edward L. Deci and Richard M. Ryan. – New York and London : Plenum Press, 1985. – 372 p.
185. Rossi E. Un democratico ribelle : Cospirazione antifascista, carcere, confino / Ernesto Rossi ; Scritti e testimonianze a cura di Giuseppe Armani. – Parma : Guanda, 1975. – 414 c.
186. Schwartz S. H. Beyond Individualism – Collectivism: New Cultural Dimensions of Values / Shalom H. Schwartz // Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Applications (Cross Cultural Research and Methodology) / Uichol Kim (Editor) [et al.]. – Newbury Park, CA : SAGE Publications, Inc, 1994. – 85–119.