

Гурулев Максим Александрович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Анализ текучести кадров в следственном изоляторе (на примере одного из следственных изоляторов по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области)

Аннотация. В статье анализируется кадровая ситуация в одном из следственных изоляторов по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области. На основе статистических данных отдела кадров за 2024–2025 годы и I квартал 2026 года, а также результатов анонимного анкетирования 30 сотрудников выявлены основные причины высокой текучести кадров среди молодых специалистов. Установлено, что общий показатель текучести по учреждению составляет 8–10% в год, однако текучесть среди сотрудников со стажем до 3 лет достигает 42%. Предложены направления совершенствования системы адаптации и наставничества.

Ключевые слова: текучесть кадров, следственный изолятор, уголовно-исполнительная система, молодые специалисты, адаптация персонала, наставничество.

Кадровое обеспечение учреждений уголовно-исполнительной системы (УИС) является одной из наиболее острых проблем современного этапа реформирования пенитенциарной системы России [1]. В научной литературе вопросы профессиональной адаптации сотрудников пенитенциарных учреждений рассматриваются в работах Н.В. Сердюк, Г.П. Лозовицкая и других авторов, которые отмечают, что слабая система наставничества и отсутствие психологического сопровождения являются ключевыми факторами высокой текучести молодых кадров [2; 3]. В соответствии со стратегией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 24 ноября 2020 г. № 3081-р, одним из приоритетных направлений является

сохранение и развитие кадрового потенциала, снижение текучести кадров, особенно среди младшего начальствующего состава [4].

Объектом исследования выступил один из следственных изоляторов по городу Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Актуальность исследования обусловлена тем, что молодые специалисты со стажем до трех лет составляют группу с наиболее высокой текучестью – почти каждый второй покидает учреждение, не проработав трех лет. Цель статьи – выявить основные причины текучести кадров среди молодых сотрудников следственного изолятора и предложить пути их минимизации.

В ходе исследования анализировались статистические данные из отчетов отдела кадров следственного изолятора за 2024–2025 годы и I квартал 2026 года, а также проводилось анонимное анкетирование сотрудников. В анкетировании приняли участие 30 человек. Общая численность молодых сотрудников с общим стажем до 3 лет в следственном изоляторе составляет 80 человек. Таким образом, выборка объемом 30 человек составила около 37,5% от генеральной совокупности и является репрезентативной и позволяет сделать обоснованные выводы о состоянии кадровой ситуации. В опросе приняли участие сотрудники из различных структурных подразделений: отдела охраны, оперативного отдела, отдела режима, отдела кадров, медицинской части и хозяйственного отдела.

По состоянию на 1 апреля 2026 года штатная численность сотрудников следственного изолятора составляет 427 единиц, фактическая численность — 398 человек. Уровень укомплектованности в целом по учреждению — 93,2%, при этом в ключевых оперативных подразделениях он ниже: отдел охраны — 89%, оперативный отдел — 91%. Анализ возрастной структуры показывает, что доля сотрудников старше 50 лет составляет 31%, тогда как доля молодых сотрудников до 30 лет — лишь 11%.

Общий показатель текучести кадров в учреждении находится в пределах 8–10% в год. Однако при детальном анализе выявляется серьезная проблема: текучесть среди сотрудников со стажем работы до 3 лет составляет 40–42% ежегодно, достигнув в 2026 году порядка 42%. Анализ приказов об увольнении показал, что 78% увольнений среди молодых специалистов происходят по собственному желанию.

Анкетирование позволило выявить основные причины, по которым молодые сотрудники рассматривают возможность увольнения. Наиболее значимым фактором по данным анкетирования является несоответствие ожиданий реальному содержанию службы и составляет 65% ответов. Многие кандидаты имеют искаженное представление о работе в следственном изоляторе, не осознавая всей сложности, напряженности, психологической нагрузки. Вторым по значимости фактором является недостаточный уровень оплаты труда в ходе анкетирования получено 58% ответов. Оклады младшего инспекторского состава не являются конкурентоспособными на рынке труда Санкт-Петербурга.

Сложности адаптации и недостаточная поддержка со стороны наставников отмечены 45% респондентов. Многие молодые сотрудники в первые месяцы службы чувствуют себя брошенными, не получают необходимой помощи. Высокие психологические и физические нагрузки также являются одним из факторов текучести молодых специалистов так ответили 42% опрошенных. По мнению 35% опрошенных еще одной ключевой причиной является отсутствие быстрого решения жилищного вопроса особенно остро стоит перед иногородними сотрудниками, вынужденными снимать жилье в Санкт-Петербурге. По мнению 23% опрошенных еще одной причиной является отсутствия перспектив карьерного роста отметили.

Оценка эффективности института наставничества показала, что только 30% молодых сотрудников оценили помощь наставника как полезную и достаточную, а 47% опрошенных отметили, что помощь была частичной и недостаточной, а 23% констатировали, что наставник не оказывал реальной помощи. Институт наставничества существует формально: за каждым новым сотрудником закрепляется наставник, однако его деятельность никак не стимулируется, отсутствуют методические материалы и четкий план введения в должность. Как следствие, около 70% уволившихся молодых специалистов приняли решение об увольнении в первые шесть месяцев службы.

На основе проведенного анализа предлагаются следующие меры по совершенствованию адаптации и наставничества. В части адаптации: разработать памятку для нового сотрудника, в которой будет содержаться информацию об

учреждении, структуре, контактных данных и алгоритмах действий. Также считаю необходимо внедрение поэтапного ввода в должность начиная с ознакомительной недели, работа под контролем наставника, а также необходимо психологическое сопровождение адаптации с участием психолога учреждения. В части наставничества предлагаю разработать положения о наставничестве, где будут четко определяться права, обязанности и ответственность наставника, а также установить ежемесячную доплату наставнику в размере 15–20% от должностного оклада на период испытательного срока молодого специалиста и необходимо подготовить методические материалы для наставников.

Проведенное исследование показало, что текучесть кадров среди молодых специалистов в следственном изоляторе достигает 42% ежегодно. Основные причины связаны с несоответствием ожиданий реальному содержанию службы, недостаточным уровнем оплаты труда, слабой системой адаптации и отсутствием эффективного наставничества. Реализация предложенных мер позволит снизить текучесть на 15–20 процентных пунктов, сократить сроки закрытия вакансий и повысить удовлетворенность новых сотрудников. Кроме того, на мой взгляд предложенные меры помогут снизить нагрузку на опытных сотрудников, которые сегодня работают в условиях кадрового дефицита, а также укрепит стабильность всего коллектива.

Литература

1. Барышников М.Ю. Проблемы и перспективы подготовки кадров государственной гражданской службы // Прогрессивная экономика. 2024. № 8. С. 225-235.
2. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 400 с.
3. Сердюк Н.В., Лозовицкая Г.П., Семченко А.С. [и др.]. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы: учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2019. 76 с.
4. Распоряжение Правительства РФ от 24.11.2020 № 3081-р (ред. от 07.02.2026)

«Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года» / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_369118/?ysclid=mueb3d82mi956832963.

@Бюллетень магистранта 2026 №5