DOI: 10.17117/na.2016.07.02.259

<http://ucom.ru/doc/na.2016.07.02.259.pdf>

Поступила (Received): 01.07.2016

Чернышкова М.П.

Эффективность деятельности учреждений УИС: управленческий аспект

Chernyshkova M.P.

Efficiency of activity of establishments UIS: management aspect

В статье обосновывается необходимость повышения управленческой компетентности руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы как одного из факторов, способствующих эффективности их функционирования

Ключевые слова: учреждения уголовно-исполнительной системы, руководители, деятельность, снижение эффективности, социально-психологические факторы, управленческая компетентность, семинары-тренинги

The article substantiates the need to improve administrative competence of heads of institutions of criminal Executive system as one of the factors contributing to the efficiency of their operation

Key words: criminal-executive system, leaders, activities, reducing the efficiency, socio-psychological factors, managerial competence, training seminars

Чернышкова Марина Павловна

Заместитель начальника
Научно-исследовательский институт
федеральной службы исполнения наказаний
г. Москва, ул. Нарвская, 15 А

Chernyshkova Marina Pavlovna

Deputy Head
Scientific research institute of federal service of
execution of punishments
Moscow, Narvskaya st., 15 A

Основной принцип функционирования деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) заключается в получении оптимальных результатов достижения целей наказания при наиболее рациональной организации затрат сил, времени их администрацией [1, с. 517], то есть в достижении эффективности деятельности благодаря эффективному управлению.

Эффективность управления, в свою очередь, определяется личностными качествами и стилем деятельности руководителя, которые он использует для целенаправленного воздействия на персонал, активизации их на деятельность, а также для формирования их удовлетворённости своей работой [2, с. 7].

Проведенное исследование [4] и анализ пенитенциарной практики показывают, что эффективность деятельности учреждений УИС (далее – ИУ) снижается под влиянием ряда социально-психологических и психологических факторов, актуальных и для настоящего времени:

- частая сменяемость состава руководителей в учреждении (имеются примеры сменяемости 5 начальников ИУ с регулярностью около 1 раза год);
- обострение противоречий между уровнем профессиональной компетентности управленческих кадров и возросшими к ним требованиями;
- недостаточно полное и глубокое предварительное изучение личности будущего руководителя, неучитываемость уровня развития его социального интеллекта, мотивации и склонностей к управленческой деятельности, степени выраженности профессиональной деформации;
- неконструктивные поведенческие особенности действующего руководителя: неоптимальность используемого стиля управления, негибкость поведения, невнимание к нуждам подчинённых, негативный личный пример руководителя, которые способствуют формированию неудовлетворённости сотрудников учреждения трудом, порождают нарушения ими служебной дисциплины и текучесть кадров. Так, явно доминирующее использование руководителями авторитарного стиля управления, порой сочетающееся с грубостью в адрес подчиненных, вызывает их недовольство, сковывает инициативу, приводит к «слепому» выполнению приказов, вызывает страх наказания, который становится основным мотивом реализации деятельности. Так называемые: «попустительство», «панибратство», «страх выхода в зону» «формализм», «стяжательство» и т.п., как проявления неконструктивного стиля управления, профессиональной деформации и нарушений законности, выступают в качестве причин, способствующих повышению напряженности обстановки в ИУ, дезорганизации его деятельности посредством активизации лидеров отрицательной направленности, авторитетов криминальной среды, негативно настроенной части осужденных. Став профессионалами по тем или иным направлениям служебной деятельности, молодые руководители не всегда изучают теоретические основы управления, увлекаясь авторитарным стилем руководства, у них проявляются симптомы «звездной болезни» и злоупотребления служебным положением.
- недостаточная развитость личностных и деловых качеств, проявляющихся на поведенческом уровне: социального интеллекта, умения влиять на людей, способности адекватно подбирать индивидуальный стиль поведения по отношению к подчиненным и добиваться выполнения ими обязательств; мотивации на формирование команды из числа сотрудников коллектива; способности быстрого реагировать на изменяющуюся ситуацию; направленности на развитие организаторских и лидерских качеств. Анализ степени эффективности деятельности учреждений УИС, а также результатов психодиагностики руководителей, бесед, наблюдений, оценок экспертов показывают, что некоторые из их числа самодостаточны, не видят необходимости в анализе своей личности, развитии у себя управленческих ресурсов, в большей степени, перенося эту ответственность на вышестоящее руководство по типу «им это нужнее», и, следовательно – не испытывают в этом потребность. В лучшем случае, они направляют на прохождение психодиагностики и развивающие занятия своих подчиненных. Внимание со стороны психологов к их личности, сотруднику с высоким должностным статусом, вызывает как минимум непонимание и максимум – сопротивление;

– преимущественное участие руководителей учреждений УИС (начальников и их заместителей) в однотипных формах обучения основам психологии управления и повышения управленческой компетентности (лекции, семинары) и крайне редкое – в психологических тренингах;

– нераспространение опыта, заслуживающего внимания, новых технологий, направленных на обеспечение качественного отбора руководителей УИС (например, опыт УФСИН России по Ярославской области, когда деловая оценка руководителей проводилась на основе коллективной экспертной оценки, полученной в ходе комплексного подхода).

Перечисленные проблемы акцентируют необходимость регулярного повышения управленческой компетентности действующих руководителей, уровня их знания психологических механизмов управления, развития умения соотносить «властные» полномочия с эффективным стилем руководства, способности самостоятельно и ответственно принимать нестандартные решения по различным профессиональным вопросам. Важна подготовка и сотрудников, стоящих в резерве кадров на выдвижение на вышестоящую должность, развитие их потенциала до требуемого уровня, овладение ими эффективными современными психотехнологиями и приемами управленческой работы.

Одним из средств повышения психологической компетентности руководителей учреждений УИС, а также сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение на вышестоящую должность, является научно-обоснованная Программа курса семинаров-тренингов на тему «Развитие ресурсов руководителя УИС» [3], успешно прошедшая апробацию на базе УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Список используемых источников:

1. Организация управления в уголовно-исполнительной системе: Учеб.: В 3 т. / Под общ. ред. Ю.Я. Чайки; Науч. ред. В.М. Анисимков, А.А. Аксенов, Б.Б. Казак, Н.П. Барабанов. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2002. Т.1.
2. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебное пособие. 2-е изд., перераб. / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. М.: КНОРУС, 2005.
3. Чернышкова М.П. Развитие управленческих ресурсов и лидерских качеств руководителей УИС: Методическое пособие. М.: УВСПР ФСИН России.
4. Чернышкова М.П., Степанова Ю.Н., Суворина Н.Ю., Бодрова П.Ю., Беззубова Е.А. Влияние личностных качеств и стиля деятельности руководителей учреждений и подразделений на эффективность труда персонала УИС: Отчет о НИР. СПб: МПЛ УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, 2008 (архив УВСПР ФСИН России).

© 2016, Чернышкова М.П.

Эффективность деятельности учреждений УИС:
управленческий аспект

© 2016, Chernyshkova M.P.

Efficiency of activity of establishments UIS:
management aspect