

Улендеева Наталия Ивановна

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПРОЦЕССОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНАМИ И УЧРЕЖДЕНИЯМИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация: в статье изучаются современные подходы к характеристике деятельностного компонента управленческих процессов, связанных с повышением эффективности влияния факторов гибкого и адаптивного планирования, условий реализации процессов автоматизации и оптимизации управления, увеличением роли развития коммуникативных способностей как руководителя, так и сотрудников, обеспечивающих мотивацию группы специалистов организации и стабильность дальнейшей карьеры, руководствуясь принципом повышения благосостояния и учитывая личное время сотрудника.

Ключевые слова: управление, управленческая деятельность, государственные организации, уголовно-исполнительная система.

Стремительное развитие информационных технологий, позволяющие внедрять программы автоматизации процессов обработки информации, мониторинга и контроля за деятельностью объектов управления, приводят к осознанию смены парадигмы управленческой деятельности, которая включает широкий спектр алгоритмов воздействия на подчиненных с целью эффективного решения профессиональных задач.

Анализируя теоретические материалы исследований по основным тенденциям и трендам современного управления, можно выделить работы, отражающие два направления развития новых аспектов управленческой деятельности в России.

В работе А.Г. Валевиц, В.С. Кудряшова, В.В. Фоминой (2023) обосновывается новый подход к характеристике системы управления, определяемой через повышение внимания к гибким и адаптивным формам работы. Такие гибкие формы работы позволяют организовать внесение изменений в графики структуры расчета рабочего времени присутствия в организации или офисе, формирование автономных команд, совместной работы для удаленных групп сотрудников [1, с. 45]. Авторы подчеркивают, современные принципы управления меняются под воздействием внешних экономических, социальных и политических факторов и на первое место выходят следующие направления эффективной организации управленческой деятельности, которая способствует укреплению корпоративной культуры, создание эффективной системы управления рисками и оценка от их влияния, постоянное повышение и развитие компетенций сотрудников, целеустремленная работа над развитием новых продуктов и услуг, создание инновационной среды и стимулирование креативности специалистов [2, с. 54].

Раскрывая тренды – 2024 в управлении персоналом, директор направления разработки HR-решений консалтинговой компании Formatta Н. Копьева выделяет ряд направлений, которые становятся значимыми в проектировании управленческой деятельности, чтобы не только привлечь новых сотрудников, но и удержать их, что требует решений, основанных на глубоком понимании потребностей сотрудников и их ожиданий. Автор обосновывает, что современные принципы управления, акцентирующийся на фокусе благополучия специалистов, обеспечивают и поддерживают отключение от работы в нерабочее время, чтобы регулировать баланс между работой и личной жизнью своих сотрудников, а также подразумевает интеграцию работы и личной жизни, чтобы сотрудники могли выполнить работу из любого места в любое время предусматривается гибкое управление личным временем персонала [3].

Обосновывая топ-7 трендов управления в 2024 году, практические специалисты сферы управления персоналом выделили принцип автоматизации и ши-

рокое использование инструментов цифровой трансформации для оптимизации бизнес-процессов, повышения эффективности и улучшения производительности. Также в статье О. Черкасовой формулируется вывод о том, что в условиях повышенной автоматизации и использования информационных и бизнес-технологий ценятся коммуникационные, сотруди́ческие и лидерские навыки у руководителей и их сотрудников, возрастет роль руководителя-наставника, который применяет адаптивное управление и реализует качественные способности быстро реагировать на изменения, принимать решения в неопределённых ситуациях и осуществлять гибкое планирование [4].

По мнению большинства исследователей современных процессов в управлении, развитие лидерских качеств становится наиболее востребованной сферой принятия рисков и вызовом в решении задач в условиях неопределенности влияния профессиональных факторов реализации управленческой деятельности.

Проводя сравнение основных направлений развития коммерческих и государственных структур управления, в особенности управления ведомственными силами правоохранительных органов, мы приходим к выводам о том, что наблюдаются следующие отличия современных систем управления государственными и коммерческими организациями.

1. Целеполагание в управленческой деятельности коммерческих организаций связано в повышением прибыльности производства, торговли и др., увеличением ёмкости рынка, долей рынка, выручкой и рентабельностью, а для государственных организаций наряду с экономическими показателями организации (доходом, финансовым результатом и пр.), основанием для принятия управленческих решений выступают социально-экономические показатели [5, с. 60].

2. Существуют значительные отличия при реализации проектов: в коммерческом предприятии чаще всего есть функциональный заказчик, который берёт на себя ответственность за внедрение и обосновывает его необходимость перед

владельцами, а в государственных организациях личная ответственность обычно превращается в коллективную [6].

3. В государственных учреждениях планирование и прогноз исходят из целей, устанавливаемых вышестоящими государственными органами. В коммерческих организациях планирование включает установление целей и задач, разработку стратегий, программ и планов для их достижения, определение необходимых ресурсов и их распределение [7].

4. В государственной службе мотивация в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей мере – на стимулах не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры) [7].

Таким образом, выделенные существенные особенности современного государственного управления позволяют констатировать, что для уголовно-исполнительной системы как части социальной системы государственных организаций будут присуще черты решения тактических и стратегических задач, направленных на управление собственной эффективностью, обеспечение выполнения целей исполнения наказаний с учетом требований к обеспечению трудовой занятости осужденных, автоматизацией контроля, надзора по исполнению режимных требований и своевременному обороту информационно-аналитической информации, позволяющей принимать оперативные и стратегические решения.

Список литературы

1. Валевич А.Г. Тенденции и тренды современного управления в России и за рубежом / А.Г. Валевич, В.С. Кудряшов, В.В. Фомина // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2023. – №29. – С. 44–51. – EDN RIECFW

2. Современные тенденции в государственном управлении, экономике, политике, праве: сборник докладов XI международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов (Ростов-на-Дону, 26 ноября 2020 г.). – Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2021. – 426 с.

3. Копьева Н. Тренды–2024 в управлении персоналом / Н. Копьева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/trendy-2024-v-upravlenii-personalom/> (дата обращения: 05.11.2024).

4. Черкасова О. Топ-7 трендов в управлении в 2024 году / О. Черкасова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tenchat.ru/media/1884860-top--7-trendov-v-upravlenii-v-2024-godu> (дата обращения: 05.11.2024).

5. Портных В.В. Особенности стратегического менеджмента в коммерческих и государственных организациях / В.В. Портных, Н.Л. Бондаренко // Экономические системы. – 2023. – №1. – С. 59–73. – DOI 10.29030/2309-2076-2023-16-1-59-73. – EDN FJOQOW

6. Большая разница? Сходства и различия процессов автоматизации на частных и государственных предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://up-pro.ru/library/information_systems/automation_production/bolshaya-raznica/ (дата обращения 05.11.2024).

7. Малахова О.А. Основные особенности менеджмента в государственной службе, отличающие его от менеджмента в коммерческих организациях / О.А. Малахова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.referat911.ru/Menedjment/osnovnye-osobennosti-menedzhmenta-v-gosudarstvennoj/238762-2485308-place1.html> (дата обращения 05.11.2024).