

Улендеева Наталия Ивановна

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

УЧЁТ И РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ И ОРГАНАХ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ

***Аннотация:** в статье изучены социально-психологические аспекты управленческой деятельности, которая обеспечивает работу в первую очередь с кадрами в уголовно-исполнительной системе и способствует созданию благоприятного психологического климата в коллективе сотрудников, позволяет учитывать индивидуальные способности личности работника, развивает чувство ответственности за выполнение служебных задач.*

***Ключевые слова:** управление, социально-психологические аспекты, органы, учреждения, уголовно-исполнительная система.*

Современный период развития потенциала управленческой деятельности в учреждениях и органах пенитенциарной системы связан с несколькими факторами, среди которых следующие.

Необходимость соблюдения международных обязательств, которые повлекли за собой потребность в реализации комплекса инновационных мер, в том числе правового и организационного характера [1].

Реформирование сложной социальной организации как системы исполнения наказаний, что требует пересмотра многих аспектов теории и практики управленческой работы [2].

Усложнение деятельности сотрудников пенитенциарной системы в условиях постоянно совершенствующегося потока внедрения информационных технологий и технических средств в профессиональную деятельность сотрудников, что требует качественно нового управления и определяет эффективность

или неэффективность функционирования этой учреждения исполнения наказаний [2].

В современный период развития уголовно-исполнительной системы в теории и практике управления значительное распространение получил зарубежный положенный опыт организации исполнения наказаний, что требует объективного сравнительного анализа [2].

Высокая потребность исправительных учреждений в кадрах требует принципиально иной организации профессиональной управленческой деятельности формирования процессов кадрового обеспечения, возникает необходимость в формировании новой системы мотивации и стимулирования сотрудников и курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Рассмотренные факторы отражены в Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 года, что подтверждает актуальность исследований в области разработки новых управленческих аспектов, позволяющих вырабатывать качественные управленческие решения в системе управления исполнения наказаниями [3].

Выделение и анализ содержания и причинно-следственных связей необходимости совершенствования управленческой деятельности в пенитенциарной системе позволяет выделить роль психолого-педагогических и социальных основ в сфере управления объектами управленческой деятельности, которыми выступают сотрудники и курсанты ведомственных образовательных организаций УИС. Рассматриваемое положение подразумевает понимание организации как социально-психологической системы и живого организма и позволяет определить основные принципы и оценить тенденции развития организации независимо от её типа [4].

Так в работе Е.Э. Шишловой определяются следующие аспекты психолого-педагогических аспектов в сфере управления государственными и коммерческими организациями.

1. Учёт человеческого фактора. Психолого-педагогический подход обосновывает решающую роль людей в эффективном развитии организации и определяет условия для реализации потенциала каждого сотрудника [4].

2. Развитие организационных коммуникаций. Сюда относится развитие коммуникативной сети организации, представленной совокупностью внутренних и внешних коммуникативных связей [4].

3. Создание благоприятного психологического климата. Показателем такого климата служит состояние удовлетворённости сотрудников работой в организации [4].

4. Обогащение организационной культуры. Подразумевает ценности и нормы, обеспечивающие внутреннюю интеграцию и адаптацию организации к внешней среде [4].

5. Выбор стиля руководства. В психолого-педагогическом аспекте стиль руководства определяются как единство применяемых методов управления и индивидуальные качества поведения и общения, присущие личности конкретного руководителя [5].

6. Учёт индивидуальных особенностей. Данный аспект относится к проявлению общественного мнения, социальных чувств и настроения сотрудника в коллективе, выработка и поддержание коллективных привычек, традиций, обычаев, взаимных объективных оценок, требований, формирование положительного авторитета сотрудников [5].

7. Постановка задач со стороны управленческой деятельности руководителя должна исключать смысловые барьеры для ее восприятия, она должна быть чёткой, понятной и наглядной [5].

8. Контроль выполнения заданий и поручений руководителя целесообразно организовывать в форме оценивания деятельности по критериям, которые позволяют понять, насколько качественно выполнено задание [6]. Критерии могут отличаться в зависимости от специфики должности и отдела, категории сотрудников отделов режима, безопасности, надзора, начальников отряда и т.п.,

особенностей протекания оперативной обстановки в исправительном учреждении. Изучение литературы позволил нам выделить некоторые ключевые показатели эффективности [7]:

- количество, объём нормы, сверхнормативная выработка, дополнительные задачи и поручения;
- качество, отсутствие ошибок и жалоб со стороны других сотрудников и осужденных, соответствие установленным регламентам, должностным инструкциям;
- сроки, продолжительность выполнения задач (в срок, досрочно, позже положенного времени);
- оценочные критерии должны быть объективными, достижимыми и по возможности измеримыми;
- для контроля деятельности, не предполагающей достижения определённых показателей, используется не количественная, а качественная оценка;
- чтобы контроль был эффективным, руководителю важно соблюдать принцип постоянства, автоматизировать проверки, например, с помощью таблиц само- и взаимооценивания.

9. Стимулирование сотрудников выступает основой социального подхода в управлении. Оно может быть материальным и нематериальным и проводиться по итогам достижения поставленных задач [5].

10. Социальная ответственность руководителя определяется как создание благоприятного психологического климата в коллективе сотрудников, где поощряются нововведения, инициатива и активная жизненная позиция [5].

Таким образом, рассмотренные психолого-педагогические и социальные аспекты управления, учёт и реализация перечисленных аспектов в учреждениях и органах пенитенциарной системы составляет основу психолого-педагогического подхода и обеспечивает эффективное развитие организаций исполнения наказаний в обеспечении оперативных и стратегических задач служебной деятельности.

Список литературы

1. Маркелова О.Н. Теоретико-правовые основы инновационной деятельности в уголовно-исполнительной системе / О.Н. Маркелова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2012. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-pravovye-osnovy-innovatsionnoy-deyatelnosti-v-ugolovno-ispolnitelnoy-sisteme> (дата обращения: 24.03.2025). – EDN PDRZYP
2. Аксенов А.А. Актуализация проблем совершенствования управления в уголовно-исполнительной системе в современных условиях развития / А.А. Аксенов // Человек: преступление и наказание. 2012. №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-problem-sovershenstvovaniya-upravleniya-v-ugolovno-ispolnitelnoy-sisteme-v-sovremennyh-usloviyah-razvitiya> (дата обращения: 24.03.2025). – EDN PWNQDF
3. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.: распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. №1138-р // СПС Гарант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/> (дата обращения: 24.03.2025).
4. Шишлова Е.Э. Психолого-педагогический подход в управлении современными государственными и бизнес-организациями / Е.Э. Шишлова // Право и управление. XXI век. – 2015. – №4 (37). – С. 82–87. – EDN VVIDBZ
5. Мудрова И.О., Савинков С.Н. Психолого-педагогические аспекты эффективного стиля руководства коллективом // Вестник РМАТ. – 2022. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskie-aspekty-effektivnogo-stilya-rukovodstva-kollektivom> (дата обращения: 24.03.2025). – EDN LLAfri
6. Как ставить задачи перед подчиненными, чтобы они выполнялись [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/9635-postavnovka-zadach-sotrudnikam> (дата обращения: 24.03.2025).

7. Как контролировать работу персонала – правила, методы, инструменты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ekam.ru/blogs/pos/kak-kontrolirovat-rabotu-personala> (дата обращения: 24.03.2025).