

УДК 37.022; 316.663

АВТОРИТЕТ МОЛОДОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Романов А.А.,

старший научный сотрудник

ФКУ НИИ ФСИН России,

г. Москва, Россия

Аннотация: В статье рассматривается проблема формирования авторитета молодым руководителем в уголовно-исполнительной системе. Были проведены беседы с рядом опытных и зрелых руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы, в рамках которых прошли обсуждения эффективных и неэффективных стратегий теорий успеха и неудач в процессе общения с подчиненными. Также было проведено анкетирование. Выявлены основные методы и стратегии общения с подчиненными для завоевания авторитета и установления нормальных отношений.

Ключевые слова: Менеджмент, педагогика, авторитет, руководитель, уголовно-исполнительная система.

THE AUTHORITY OF THE YOUNG LEADER IN THE PENAL SYSTEM

Romanov A. A.

Senior research officer

Federal Government Institution

“Research Institute of the Federal Penitentiary service of Russia”

Moscow, Russia

Annotation: the article deals with the problem of the formation of the authority of the young leader in the penal system. Discussions were held with a number of experienced and Mature heads of penal institutions to discuss effective and ineffective strategies for success theories and failures in the process communication with subordinates. A survey was also conducted. The main methods and strategies of communication are revealed with subordinates to gain credibility and establish normal relations.

Keywords: Management, education, authority, supervisor, the penal system.

В чем секрет успешного коллектива? Вариантов ответов на этот может быть много: идея, руководитель, команда и т.д. Если взять за основу, что успехом подразделения является квалифицированный руководитель, его способность управлять людьми и различными процессами, то, чтобы стать таковым, нужно пройти большой путь. В современных условиях, в уголовно-исполнительной системе, начиная от должности начальника отдела и выше, руководитель решает целый ряд задач, основными из которых являются: постановка целей, стимулирование труда сотрудников, определение методов повышения эффективности, решение социально-бытовых вопросов подчиненного личного состава.

Природа авторитета такова, что его невозможно утвердить приказом: его завоевывает руководитель, который предстает перед коллективом как человек, наделенный умом, знаниями, волей и принципиальностью, как человек требовательный к себе и другим, справедливый, нравственно чистоплотный. Сохранение авторитета требует от руководителя постоянного самоконтроля за каждым своим действием, полной самоотдачи. Руководитель всегда обязан быть на гребне растущих требований времени. Сегодня нельзя оставаться авторитетным, опираясь лишь на ранее накопленный опыт. При этом можно со всей уверенностью сказать, что без авторитета нет достойного руководителя [1].

Анализируя курс Правительства Российской Федерации и руководства ФСИН России, можно сделать вывод, что на современном этапе все чаще, отдается предпочтение молодым и энергичным руководителям, которые стремятся своими инновационными идеями внести вклад в развитие вверенного структурного подразделения и уголовно-исполнительной системы в целом. Молодые руководители часто сталкиваются с трудностями адаптации в новом коллективе, с негативным или безразличным отношением подчиненных. Отсюда вытекает проблема, что более опытные сотрудники не желают подчиняться молодым неопытным руководителям и не выполняют их распоряжения. Поэтому руководитель должен обладать качествами, формирующими в итоге необходимый авторитет.

Так как же молодому руководителю завоевать авторитет у подчиненных и успешно управлять вверенным структурным подразделением?

Часто случается ситуация, когда молодой руководитель и опытные подчиненные не могут выработать требуемую вертикаль власти в подразделении. В литературе данное явление описывается термином «зависть поколений».

Чтобы решить данную проблему, были проведены встречи с 18 опытными и зрелыми руководителями, начиная от должности начальника отдела в учреждении, заканчивая заместителем начальника территориального органа ФСИН России. Ряд из них сталкивались ранее с такой ситуацией, когда подчиненными, по большей части, являются опытные, квалифицированные работники.

В процессе встреч с руководителями были проведены беседы, обсуждения эффективных и неэффективных стратегий успеха и стратегий неудач в процессе общения с подчиненными. Также было проведено анкетирование руководителей. В результате 13 человек выделили 5 пунктов самых главных теорий и методов для успешного завоевания авторитета

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

подчиненными. Методы завоевания авторитета молодыми руководителями в коллективе у всех разные, и успех одного и того же метода в разных условиях может быть разным. Он зависит от индивидуальности руководителя - его культуры, установок, характера, опыта, знаний, а также детерминируются сложившейся ситуацией, психологическими и социокультурными факторами, присущими как руководителю, так и коллективу, региону.

Как выяснилось, руководители часто на подсознательном уровне знают, как себя вести, но из-за перегруженности и высокой ответственности не всегда четко видят основные моменты в управлении. Как показало исследование, очень важно делать паузу и проводить ретроспективный анализ и выводить принципы работы и своего поведения как руководителя. Таким образом, по результатам исследования, оказалось, что самыми эффективными, осуществимыми и приемлемыми (желаемыми) методами завоевания авторитета молодым руководителем являются:

1. Посещать ежедневно все рабочие места, рабочие участки, изучить все проблемы и тонкости в подчиненном подразделении. Руководитель должен знать всю суть работы, чтобы лично контролировать и быть уверенным в эффективной и качественной работе сотрудников, а так же быть в курсе всех текущих проблем и оперативно на них реагировать.

2. Дать коллективу «врага», подразумевается поставить рабочий процесс на соперническую основу [2]. Разместить информацию о конкурентах (о успехах и удачах) соседних учреждений, других отделов, служб. Как показала практика, показатели служебной деятельности подразделений и учреждений уголовно-исполнительной системы увеличиваются в разы, когда есть "дух соперничества".

3. Завязать премирование сотрудников с показателями рейтинговой оценки. Более добросовестные – больше получают. Для эффективной работы необходима мотивация. Когда вознаграждение зависит от собственных

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

усилий, трудоспособность увеличивается. Личный опыт автора показывает, что к вопросу премирования необходимо подходить особо тщательно. Вне указанных требований обязательно 100% премирование категории сотрудников: многодетные, имеющие детей-инвалидов, родители – одиночки. При этом объяснять коллективу причины такого решения нет необходимости, сотрудники итак знают жизненные обстоятельства каждого.

4. Если речь идет о жизни/ смерти, о детях – выключать начальника, стараться помогать. Работа, конечно, важна, но если есть реальные проблемы в семье работника, нужно уметь входить в положение и идти на уступки.

5. Быть справедливым. Данную меру можно выделить как наиболее важную в работе руководителя. Имеется ввиду необходимость дифференцированного подхода к воспитательной работе с сотрудниками. Велика вероятность того, что молодого руководителя коллектив будет проверять в различных ситуациях (иногда ненамеренно), допуская даже некоторые нарушения. В данном случае обязательно жестко, иногда, даже жестоко реагировать на подобные выпады, вплоть до увольнения из уголовно-исполнительной системы. Данная мера обусловлена тем, что упустив этот момент, молодой руководитель рискует заработать ложный авторитет панибратства и вседозволенности.

Выводы

Проводя анализ и разбор собственного опыта, поведения ряда молодых руководителей, а также изучая тематическую литературу (особенно это важно делать после первых трех месяцев работы). Быть квалифицированным руководителем и держать рабочий процесс на достойном уровне – задача не из простых. Но завоевать авторитет в коллективе – еще сложнее, так как это касается человеческих отношений. Нужно быть другом для подчиненных, но не переходить тонкую грань рабочих отношений. Для молодого руководителя это сделать еще сложнее, когда работники с опытом уверены в том, что они знают и умеют лучше.

И самое главное, не допустить в своем сознании подмену понятий власти и авторитета. Власть руководителя это возможность влиять на поведение и деятельность сотрудников, а авторитет представляет положительную оценку качеств руководителя и убежденность подчиненных в правильности и точности принимаемых руководителем решений [3].

Библиографический список

1. Туйков В.В., Вавулина А.С. Формирование имиджа и авторитета руководителя как основы эффективной работы коллектива. Актуальные вопросы науки и хозяйства: новые вызовы и решения. Сборник материалов Международной студенческой научно-практической конференции. Тюмень. 2016. С. 445.
2. Иммельман Р. Boss: бесподобный или бесполезный. – М.: ИКСИ, 2010. С. 225
3. Амельчаков И.Ф, Голева Т.В. Вектор власти и вектор авторитета руководителя органов внутренних дел в управлении человеческими ресурсам. Проблемы правоохранительной деятельности № 2, 2017. Белгород С.8.

Оригинальность 83%