

Кусакина Анастасия Васильевна, магистрант,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

Научный руководитель:
Бячкова Наталия Борисовна,
кандидат философских наук, доцент
профессор кафедры гуманитарных
и общепрофессиональных дисциплин,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

СПЕЦИФИКА ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. В статье автором описываются особенности управленческой деятельности в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Специфика управления обусловлена системой жесткой субординации, реализацией принципов единоначалия и строго соблюдения нормативно-правовых актов.

Ключевые слова: Управление, сотрудник, руководитель, поощрение.

Методы управления в УИС имеют четкую структуру и регламентацию. В Федеральном законе от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»» (с изменениями и дополнениями) в главе 7 отражены аспекты служебной дисциплины в УИС, в том числе методы поощрения и дисциплинарные взыскания как ключевые механизмы управления, с учетом специфики служебной деятельности [1].

Выбор методов управления в Федеральной службе исполнения наказаний России (далее – ФСИН России) должен быть определен не только в соответствии с нормативно-правовыми актами, но и морально-этическими нормами. Нравственность и уровень культуры руководителя является фундаментальной основой его профессионализма. Несомненно, тактика и стратегия руководства на различных уровнях будет зависеть от соответствия личности руководителя нравственным требованиям. Учитывая тот факт, что по классификации Е.А. Климова служба в уголовно-исполнительной системе относится к сфере «человек-человек», где в качестве субъекта профессиональной деятельности выступает личность, обозначенное нами условие профессионального менеджмента является ведущим. Важным является и обстоятельство, что служба в пенитенциарной системе носит строго регламентированный характер и предполагает обязательное исполнение приказов, распоряжений, директив и иных указательных актов. В отечественных научных исследованиях акцентируется актуальность организации и технологий в управленческом процессе в УИС [2,3].

Авторитет руководителя будет безупречен и непоколебим в ситуации строгого следования им профессионально-этическим нормам, что позволит повысить уровень исполнительности и обязательности со стороны подчиненных. Как отмечал великий полководец А.В. Суворов: «Командира не боятся, его боятся подвести», – что напрямую подчеркивает уровень уважения к своему руководителю. Рассмотрим ряд нравственных требований к личности руководителя. Во-первых, управленец несмотря ни на что уважительно относится к своим подчиненным. В ситуации ошибок, нарушения приказов и распоряжений важно высказывать претензии, по существу, касаясь конкретной ситуации, обстоятельств или



факта. В общении не допускать оскорбительных и унижительных высказываний, окрашивающих личность в целом. Во-вторых, важно оценивать как упущения, промахи, так и достоинства сотрудника. При соблюдении данного требования необходимо учитывать индивидуально-психологические особенности личности подчиненного. В ситуации невыполнения распоряжений уместно публичное устное замечание, где степень воздействия на сознание с целью его коррекции будет иметь определённый резонанс. В ситуации случайного проступка руководитель может ограничиться личной беседой – «один на один». Целесообразно в данной ситуации не делать достоянием служебного коллектива единичное нарушение приказа. В-третьих, с целью эффективного управления не допускаются личные и неформальные взаимоотношения с подчиненными. В деловой и неформальной обстановке обращение к сотрудникам должно быть строго на «Вы», без заискиваний и фамильярности. Категорически запрещается давать личные советы, не имеющие отношения к службе, поощрять подхалимаж и иметь «фаворитов». В-четвертых, при выборе методов управления руководитель должен быть максимально справедливым. В связи с этим, актуальным становится вопрос участия и включения во всевозможные стороны и процессы служебной деятельности. В-пятых, профессионализм управленца определяется не только контролем, но и точной и конкретной постановкой задач перед подчиненными. В ситуации успешного их выполнения и достижения высоких результатов служебной деятельности обязательно поощрять публично личный состав, не приписывая себя заслуги. Руководитель – центральная фигура в деятельности служебного коллектива в решении поставленных задач. Важно отметить, что независимо от должностного положения, специального звания каждый сотрудник должен соблюдать золотое правило этики: «Поступай по отношению к другому так, как ты хотел бы, чтобы он поступал по отношению к тебе».

Рассматривая чуть масштабнее методы управления можно говорить об уровне сформированности у руководителя управленческих компетенций. Кроме административных методов, включающих в себя приказы, запреты, распоряжения, положения и др., эффективными являются экономические и социально-психологические методы. Социальный механизм управления в УИС основан на системе взаимоотношений в коллективе (взаимовыручка, солидарность, взаимоподдержка и др.), создание и поддержание морально-психологического климата в коллективе, учет интересов и увлечений членов коллектива, следование обычаям и традициям и их приумножение.

Резюмируя вышеизложенное, можно утверждать, что эффективность применения методов управления в УИС зависит не только знаний руководителя в профессиональной области, но и от сформированности нравственных установок, соответствия профессионально-этическим нормам.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»» (с изменениями и дополнениями) // <https://base.garant.ru/71992738/> (дата обращения: 20.04.2025).
2. Долинин, А. Ю. Проблемы применения методов управления в работе с кадрами уголовно-исполнительной системы / А. Ю. Долинин // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 2. – С. 237–250
3. Упоров, А.Г. Основы организации управления в уголовно-исполнительной системе / А.Г. Упоров // 2020. №3. – С. 87 – 96.

