

СОВРЕМЕННЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ЮРИСПРУДЕНЦИИ И ПРАВА

ПОНЯТИЕ ДОВЕРИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ РУКОВОДСТВА В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

БЕЛЕВСКАЯ ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА

*соискатель кафедры юридической психологии Академии ФСИН России,
г. Москва, Россия*

Email: katik12@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается понятие доверия в структуре личности руководителя. Определяется влияние доверия на эффективность деятельности.

Ключевые слова: доверие, уголовно-исполнительная система, профессиональная деятельность, персонал, руководитель.

THE CONCEPT OF TRUST IN THE EXERCISE OF LEADERSHIP IN THE INSTITUTIONS OF THE PENAL SYSTEM

EKATERINA BELEVSKAYA

*applicant the department of legal psychology of the Academy of the Federal
penitentiary service of Russia, Moscow, Russia*

Email: katik12@yandex.ru

ABSTRACT

The article discusses the concept of trust in the personality structure of the head. To determine the effect of trust on performance.

Keywords: trust, criminal-executive system, professional activities, staff, manager.

В современных условиях в России отмечается кризисное состояние общества, в котором наблюдаются явления массового недоверия различных социальных слоев населения друг к другу, граждан страны к государству, недоверие к общественным институтам, институтам власти, правоохранительным органам, затрагивающие, в том числе,

учреждения уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) России.

Сегодня проблема доверия в профессиональной деятельности персонала УИС стоит достаточно остро. Вследствие недостаточного уровня доверия в организации ухудшается взаимодействие субъектов труда, снижается эффективность профессиональной

деятельности персонала. Подрыв доверия привел к тому, что престиж службы в уголовно-исполнительной системе снизился до критической отметки, повлияв на отток квалифицированных кадров и размывание профессионального ядра в службах УИС.

Управление во всех сферах деятельности государства, включая УИС, призвано обеспечить организованность, упорядоченность и согласованность функционирования всех элементов системы. Решение указанной задачи во многом зависит от знаний, умений и личных качеств определённого слоя профессионалов – руководителей. Руководитель – это роль субъекта управленческой деятельности, который должен органически сочетать в себе качества администратора, менеджера и лидера.

В последнее время личности руководителя уделяется все больше внимания, ведь от того, насколько компетентен руководитель, как он может управлять персоналом и направлять деятельность организации в нужное русло, в условиях динамично изменяющейся внешней среды, зависят результаты работы всего коллектива.

Руководитель любого ранга в УИС обязательно должен быть профессионалом своего дела, то есть компетентным во всех основных вопросах. В настоящее время многие учёные стремятся с помощью компьютерных программ рассчитать профессионализм руководителя любого ранга или уровня.

Владея знаниями и искусством управления, руководитель должен

уметь выбирать цели своей деятельности и выработать стратегию, определяющие средства для их достижения; принимать соответствующие решения, за которые он понесет персональную ответственность; осуществлять принятые им решения с помощью людей, находящихся в его распоряжении, т. е. уметь управлять. Таким образом, определение цели и выработка стратегии ее достижения, принятие решения и управления – это комплекс тех функций, которые повседневно должен выполнять каждый руководитель.

От деятельности руководителя зависит эффективность работы учреждения, работа сотрудников и именно сейчас в период реформирования УИС необходимы такие руководители, которые будут соответствовать нововведениям в УИС.

Важной составляющей совместной деятельности персонала и руководителя УИС является уровень доверия взаимодействующих субъектов, как психологическое отношение, выступающее одним из условий повышения эффективности профессиональной деятельности.

Определено, что доверие выполняет различные функции на разных уровнях социальной системы – от уровня межличностного общения до всеобщего общественного: обеспечение совместной деятельности, интегрирующая, коммуникативная, интерактивная, перцептивная, редуцирующая, управленческая, предсказательная, ориентирующая, эффективизирующая,

стабилизирующая, психологическая, личная, обобщающая, фоновости.

При этом функция обеспечения совместной деятельности принята основополагающей. Доверие возникает из совместной деятельности как ее необходимый компонент и затем поддерживает, обеспечивает эту деятельность.

Доверие является исходным условием социально-психологических отношений между людьми, межличностного общения, межгруппового, организационного взаимодействия. Изучение доверия в организации является одним из наиболее развитых и востребованных направлений в науке. К проблеме доверия в деловых отношениях в разные годы обращались И.В. Антоненко, И.В. Балущий, А.Л. Журавлев, В.А. Сусарокова, П.Н. Шихирев, Б.Лано, К.Паркс, Л.Халберт, Р.Б. Шо, Н.Луман, А.В. Филиппов, В.А. Денисов и др. Доверие в организации существует в трех основных формах (А.Б. Купрейченко) [3]: в институциональной форме – как система норм, в т.ч. правил контроля и надзора за персоналом; доверие в организации может пониматься как психологическое отношение или как представления работников об организации, своих коллегах, руководителях; доверие существует в форме психологического пространства взаимоотношений сотрудников организации, а также отдельных ее групп. Также доверие рассматривается через фактор эффективности организации (Г.М. Андреева, И.В. Антоненко, В.П. Горяинов, Р.М. Крамер).

Резюмируя вышеизложенное, представим теоретическую модель доверия персонала УИС во взаимосвязи с эффективностью профессиональной деятельности, которая включает в себя следующие элементы: предмет доверия – это тот фактор среды, который определяющим образом влияет на успешность (неуспешность) достижения цели деятельности, что отражается на эффективности профессиональной деятельности. Предметом доверия выступает доверие к личности партнера по деловому взаимодействию; предмет деятельности – сторона объекта, с которой взаимодействует субъект, – деловое взаимодействие; объект деятельности и доверия совпадают – характеризуется направленностью активности сотрудника на другого сотрудника в зависимости от характера отношений с этим сотрудником; субъектные факторы доверия – базисное доверие, опыт доверия, конкретное доверие; объектные факторы доверия – свойства объекта доверия; средовые факторы доверия – характеризуют относительно постоянные условия социальной среды; ситуационные факторы – переменные условия социальной среды (рис.1).

В силу профессионального разделения труда в правоохранительной сфере, наличия различных правовых институтов, органов государства, наделенных определенной компетенцией, отдельные составляющие правоохранительной деятельности обособляются, структурируются в деятельность правоприменительную, юрисдикционную право-

разъяснительную, правонаделительную, надзорную и другие. Однако от этого они не теряют свой интегративный системный социальный признак – правоохранительную направленность. На уровне общеправового осмысления категория «профессиональная правовая деятельность» выступает

как один из срезов понятия «социальная деятельность вообще». На этом уровне осмысления человеческая деятельность конкретизируется по сферам жизнедеятельности общества, формируя охранительную сферу и ее составляющую – правоохранительную сферу.



Рис.1 Модель доверия персонала УИС во взаимосвязи с эффективностью профессиональной деятельности

Один из основных объективных факторов актуализации правоохранительной деятельности – это общественная потребность именно в этом виде предметной человеческой деятельности. Субъективное в правоохранительной деятельности – это сам процесс ее осуществления человеком, поскольку субъективны формулируемые им цели и средства деятельности, субъективны критерии соотнесения ее результатов и с правом, и с нравственностью. Объективны по отношению к правоохранительной

деятельности и условия ее осуществления, как лежащие в специфических рамках правовой реальности, так и находящиеся за ее пределами. В этой связи ведущим фактором, раскрывающим сущность правоохранительной деятельности, «запускающим» механизм актуализации объективного и субъективного, является человек, как субъект деятельности.

Персонал, работающий в УИС, отвечает насущной потребности общества в защите от преступников. Как известно, психологическая напряженность усиливается,

психологические проблемы обостряются в экстремальной ситуации работы со «спецконтингентом» – лицами, заключенными под стражу.

Статистическая взаимосвязь уровня доверия персонала УИС связана с эффективностью профессиональной деятельности. Низкий уровень доверия персонала УИС служит социально-психологическим показателем эффективности профессиональной деятельности персонала: снижается продуктивность деятельности и удовлетворенность работника содержанием деятельности.

Факторы делового статуса и половой принадлежности также влияют на уровень доверия взаимодействующих субъектов организации, степень удовлетворенности выполнением профессиональной деятельности, оценку продуктивности профессиональной деятельности.

Уровень доверия персонала УИС служит социально-психологическим показателем эффективности профессиональной деятельности: при низком уровне доверия, персонал организации становится менее удовлетворенным работой, снижается продуктивность его деятельности.

Установлено, что у мужчин и руководителей уровень доверия и составляющих его компонентов обычно является низким [8]. Вследствие этого, есть основания предполагать, что руководители недостаточно компетентны в организационно-управленческих вопросах, отодвигая профессиональные интересы на

второй план, и фактически не ориентированы, как и сотрудники-мужчины, на конструктивное взаимодействие со своими коллегами в процессе профессиональной деятельности. Можно предположить, что женщины, работающие в следственном изоляторе, являются компенсирующей составляющей в системе делового взаимодействия персонала учреждения, которые, с большой долей вероятности, улучшают социально-психологический климат в коллективе, снижают психологическую напряженность.

Особенно проблемной видится ситуация с такими компонентами доверия, как низкое проявление заботы о персонале и низкой результативностью профессиональной деятельности. Как следствие, потребности и интересы работников не учитываются, личная значимость персонала, его способности и вклад в общее дело принижаются, в организации не развивается групповая сплоченность, чувство единства целей. Соответственно, сотрудники, понимая, что организация не заботится о них, снижают не только уровень доверия, но и мотивацию в работе, падает способность и готовность выполнять возложенные на них задачи.

Что касается низкой результативности деятельности, то недоверие, которое возникает, когда коллеги не способны добиться определенных результатов, охватывает всю организацию, вследствие чего отдельные сотрудники не считают

необходимым выполнять свои обязанности в полном объеме. Многие указания и решения руководителей остаются невыполненными, по причине их недостаточного авторитета, что может оказывать негативное воздействие на эффективность управления, и, следовательно, эффективность деятельности персонала в целом.

В ходе многочисленных психологических исследований зарубежных и отечественных авторов (Купрейченко А.Б., Табхарова С.П., Тишкова Н.Ю., Хэнди Ч., Шрадер Х. и др.) [4; 8; 9; 14] можно предположить следующие направления по оптимизации эффективности профессиональной деятельности: проявление заботы о персонале, развитие у работников УИС «корпоративного единства», демонстрация руководством собственной порядочности и последовательности в принятии решения, стратегии управления, для формирования доверия у женщин, руководителям «женских» коллективов необходимо демонстрировать большую поддержку своим подчиненным и формировать позитивную психологическую атмосферу, а для коллективов «мужских», необходимо делать упор на

формировании уверенности в выполнении персоналом своих обязательств, а также на поддержании значимости в организации УИС хорошей репутации ее работников.

Таким образом, важной составляющей деятельности руководителя учреждений уголовно-исполнительной системы является уровень доверия взаимодействующих субъектов, как психологическое отношение, выступающие одним из условий повышения эффективности профессиональной деятельности.

Удовлетворенность выполнением профессиональной деятельности и продуктивность профессиональной деятельности зависит от уровня доверия персонала как психологического отношения взаимодействующих субъектов в процессе профессиональной деятельности.

Удовлетворенность компонентами профессиональной деятельности персонала различна и связана с субъективной оценкой работника содержанием своей деятельности. Продуктивность профессиональной деятельности зависит от профессиональных качеств личности и связана с объективной экспертной оценкой деятельностью успешности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беркович О.Е. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие. Нижний Новгород: НА МВД России, 2013.
2. Бочкарев Л.Л. Юридическая психология: учебное пособие. Астрахань: Изд-во АГТУ, 2013.
3. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.

4. Купрейченко А.Б., Табхарова С.П. Критерии доверия и недоверия личности другим людям // Психол. журн. 2007. Т. 28. № 2.
5. Купрейченко А.Б. Психологические типы доверия личности людям – ключ к деперсонификации доверия // Становление рынка в постсоветской России: Институциональный анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Аспект Пресс, 2002.
6. Профессионально важные качества личности сотрудника уголовно-исполнительной системы: Монография / Под общ. ред. О.Н. Ракитской. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2012.
7. Сорокотягин И.Н. Юридическая психология: учебник. М.: Юрайт, 2014.
8. Тишкова Н.Ю. Доверие как феномен жизненного мира: Дис. канд. филос. наук. Владивосток. 2002.
9. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. СПб.: Питер, 2002.
10. Шаклеин А.В. Доверие в профессиональной деятельности персонала организации // Вестник университета. М.: ГУУ, 2011. №22.
11. Шаклеин А.В. Следственный изолятор уголовно-исполнительной системы, как специфическая социально-психологическая организация // Вестник университета. М.: ГУУ, 2009. № 24.
12. Шаклеин А.В. Особенности оценки эффективности деятельности персонала организации // Вестник университета. М.: ГУУ, 2011. № 23.
13. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. М.: Дело, 2000.
14. Шрадер Х. Доверие, сети и социальный капитал // Экономика и социология доверия / под ред. Ю.В. Веселова. СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2004.

REFERENCES

1. Berkowitz O.E. Psychology in the work of law enforcement officers: a tutorial. Nizhny Novgorod: AT Russian Interior Ministry, 2013.
2. Bochkarev L.L. Legal psychology: a tutorial. Astrakhan Astrakhan State Technical University Publishing House, 2013.
3. Kupreychenko A.B. Psychology of trust and distrust. M.: in the Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, 2008.
4. Kupreychenko A.B., Tabharova S.P. Criteria of trust and distrust others // personality psycho. Zh. 2007. v. 28. № 2.
5. Kupreychenko A.B. Psychological types of people trust the person - the key to the depersonalization of confidence // Formation market postovetskoy Russia: Institutional Analysis / Ed. RM Nureyev. M.: Aspect Press, 2002.
6. Professionally important personal qualities employees of the correctional system: Monograph / ed. H.E. Rakitskaya. Vologda: VIPE FSIN of Russia, 2012.
7. Sorokotyagin I.N. Legal psychology: textbook. M.: Yurayt 2014.
8. Tishkov N.Y. Trust as a phenomenon of the life-world: Dis. cand. Philosophy. Sciences. Vladivostok. 2002.
9. Charles Handy Beyond confidence. SPb.: Peter, 2002.

10. Shaklein A.V. Confidence in the professional work of staff organization // Bulletin of the University. M.: SUM, 2011. №22.
11. Shaklein A.V. Detention Unit of the correctional system, as a specific socio-psychological organization // Bulletin of the University. M.: SUM, 2009. № 24.
12. Shaklein A.V. Features of evaluating the performance of the organization's personnel // Bulletin of the University. M.: SUM, 2011. № 23.
13. Shaw, R.B. Keys to trust in the organization: efficiency, honesty, caring. M.: Case, 2000.
14. Schrader X. Trust, networks and social capital // Economics and sociology of trust / ed. Y.V. Veselov. SPb.: Sotsiologichesk. to about them. M.M. Kovalevsky, 2004.