

УДК 37.022; 316.663

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ УИС

РОМАНОВ Александр Андреевич,

научный сотрудник,

Федеральное казенное учреждение «Научно-исследовательский институт ФСИН России»

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются вопросы самосовершенствования руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС) как одного из важнейших инструментов формирования авторитета. Приводятся результаты опросов респондентов в ряде территориальных органов УИС, на основании которых выработаны и предлагаются основные направления самосовершенствования руководителей различных уровней в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: авторитет; руководитель; подчиненный; самосовершенствование; самообучение; коллектив; влияние.

SELF-IMPROVEMENT AS A FORMATION TOOL OF THE INSTITUTION HEAD AUTHORITY

ROMANOV A. A.,

Research Officer,

Federal Government Institution “Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia”

ABSTRACT. The article deals with the issues of self-improvement of institutions heads of the Penitentiary System of the Russian Federation as one of the most important tools of credibility formation. The results of the surveys of respondents in a number of territorial bodies of the penal correction system are given, on the basis of which the main directions of supervisors' self-improvement at various levels in the institutions of the penal system are developed and proposed.

KEY WORDS: authority; supervisor; subordinate; self-improvement; self-learning; collective; influence.

В условиях современной жизни российского общества руководителю нелегко заслужить авторитет среди подчиненных, если он использует устаревшие методы работы с личным составом, работает без учета изменения оперативной обстановки и стоящих задач или не борется с тем, что не позволяет двигаться вперед. Чаще с данной проблемой сталкиваются руководители-консерваторы.

Исходя из наблюдений за работой руководителей учреждений в различных территориальных органах УИС и специально проведенной опытно-экспериментальной работы, основным путем повышения эффективности процесса формирования авторитета руководителя определена его активная работа по самосовершенствованию морально-нравственных качеств, знаний, навыков и умений педагогической деятельности. Анализ содержания самосовершенствования и посвящается настоящая статья.

Практика работы руководителей (отделов, служб и учреждений уголовно-исполнительной системы), результаты опытно-экспериментальной работы свидетельствуют, что постоянная устремленность начальника к самосовершенствованию, его активная работа по самообразованию и самовоспитанию во многом способствует формированию и развитию авторитета.

Авторитет руководителя зависит, прежде всего, от его личностных качеств и уровня профессиональной подготовки. А их совершенствование и развитие в современных условиях зависит не столько от влияния общей системы подготовки руково-

дителя, сколько от его личной работы по самосовершенствованию. На это указали в процессе исследования 76% опрошенных руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы и их заместителей.

Проведенное исследование показывает, что более высоким авторитетом сегодня пользуются руководители, постоянно обновляющие свои знания, активно внедряющие в практику работы новые, прогрессивные формы и методы работы с сотрудниками, решительно преодолевающие инерцию, застойность и консервативность в мышлении и действиях, и здесь без самосовершенствования не обойтись.

Изучение практики работы руководителей учреждений и их заместителей показывает, что несмотря на большую значимость самосовершенствования в развитии личности начальника, формировании его авторитета, оно осуществляется недостаточно активно, планомерно и целенаправленно, без учета современных требований. Так, например, самовоспитанием систематически занимаются 32% опрошенных руководителей, большая часть респондентов (56%) работает над совершенствованием своих качеств эпизодически, а 12% не только не занимается самовоспитанием, но вообще отрицают его необходимость для себя, полагая, что самовоспитание – удел молодых и неопытных людей.

В ходе исследования работы руководителей учреждений УИС по самообразованию были получены такие данные: регулярно занимается самообразованием не более 42% руководителей подразделений, у 23% эта работа скорее периодическая, а у 35% носит ограниченный характер и сводится часто лишь к изучению новых нормативных актов и просмотру новостей.

В ходе анализа опросов выяснилось, что приоритетными причинами невнимания руководителей учреждений к вопросам самосовершенствования (особенно к самовоспитанию) являются следующие:

– незнание многими начальниками основ научной организации работы по самосовершенствованию;

– отсутствие в территориальных органах ФСИН России конкретной работы по развитию мотивации руководителей подразделений на работу по самосовершенствованию;

– формализм в наставнической работе и работе по формированию резерва руководящих кадров.

Из данного анализа следует, что активизация работы руководителя по самосовершенствованию требует комплексного решения и зависит не только от начальника учреждения, но и от условий службы и обстановки в учреждении УИС.

Разумеется, успех в работе по самосовершенствованию зависит непосредственно от самого начальника. Решением этого является понимание необходимости нравственного и профессионального роста. В своё время А.С. Макаренко писал, что осознание высокой значимости педагогического труда для общества, способность проявлять самостоятельность и творчество, самоорганизованность – неотъемлемые условия успешной работы педагога по самосовершенствованию [1, с. 495].

Руководителям различного уровня для понимания необходимости самосовершенствования обязательно нужно иметь правдивую и полную информацию о своей деятельности, получение которой представляет определенные трудности. Ряд исследователей высказывает точку зрения, что такую информацию человек преимущественно получает в виде самооценки своих качеств, знаний, навыков и умений. Представляется возможным дополнить, что в условиях расширения критики и самокритики это особенно важно, руководитель может и должен получать информацию не только в порядке самооценки, но и от оценки коллегами и подчиненными, отделом по работе с личным составом, психологической лабораторией. Как показывает опыт, это не только не подорвет авторитет руководителя, но и наоборот, поможет лучше, с большей эффективностью провести работу по самосовершенствованию, что, несомненно, отразится и на его положении в коллективе.

Переход от объективного познания своей личности к работе по самосовершенствованию предполагает определение самим руководителем целей и задач, путей, средств и методов этой работы. Изучение опыта работы руководителей различных уровней по самосовершенствованию показывает, что планирование ими работы по обновлению знаний и развитию качеств может осуществляться в самых разных формах: в виде самостоятельных обязательств перед собой, в виде индивидуальных планов самосовершенствования и т.п.

Чем более молод руководитель, чем менее опытен он в работе по самосовершенствованию, тем больше он нуждается в конкретном плане работы, оформленном в виде документа. Руководитель, имеющий опыт самосовершенствования, может заниматься им без фиксированных на бумаге планов. Для такого руководителя достаточно обдумать, что именно нужно изменить в себе, как это сделать и выработать соответствующий порядок действий.

Основные этапы работы по самосовершенствованию таковы.

1. Самодиагностика, проблемный анализ собственной деятельности и личности, фиксация проблем и их причин.

2. Формирование общей концепции: «Я в будущем» (как части индивидуальной управленческой концепции руководителя).

3. Выбор стратегии саморазвития, перехода в новое состояние, основных областей (направлений) работы над собой, этапов и рубежей (задач).

4. Определение ближайших целей.

5. Определение плана саморазвития.

Руководителю целесообразно сосредотачиваться не только на профессиональном саморазвитии. Самосовершенствование только в том случае является полноценным, если оно затрагивает практически все сферы жизни руководителя и выходит за рамки чисто служебной проблематики [2, с. 1].

Программа самосовершенствования, которую руководитель разрабатывает самостоятельно, должна отражать все основные требования педагогической профессии к его личности: развитие общих качеств – компетентности, нравственности, педагогической направленности, убеждений. Кроме того, сюда входит и совершенствование особых качеств, знаний, педагогических умений и способностей, развитие индивидуальных качеств, обусловленных особенностями познавательных и эмоционально-волевых процессов.

Отдельным инструментом самосовершенствования необходимо выделить планирование рабочего дня.

Чтобы сформировать рациональный план рабочего дня, необходимо точно знать свой лимит времени и перечень задач. При составлении личного плана необходимо предусмотреть время для проведения служебных совещаний, докладов, участия в комиссиях для решения служебных вопросов с руководством территориального органа и подчиненными, для приема посетителей, для командировок и т.п.

В своем плотном рабочем графике руководителю необходимо выделить определенные часы и дни для регулярных и повторяющихся работ (совещания, прием входящей и исходящей документации, прием граждан). Это позволит наладить ритм, позволяющий сэкономить колоссальное количество времени.

План работы руководителя должен быть реальным. Необходимо спланировать резерв времени для непредвиденных, спонтанно возникающих задач (приблизительно 1 час в день либо 4 часа в неделю). Лимит времени на проведение всевозможных совещаний, планёрок, прием-сдачу дежурств, заседаний должен быть минимальным и вместе с тем достаточным для доведения и получения информации. Необходимо также выделять часть своего времени для самосовершенствования.

Последним пунктом в индивидуальном планировании будет контроль выполнения плана использования рабочего времени. Руководителю необходимо регулярно контролировать выполнение собственного плана, что дает возможность найти место для следующего самосовершенствования и рационального использования своего времени.

В процессе индивидуального планирования и управления своей деятельностью руководитель лучше узнает свою работу, ресурсы и возможности сотрудничества; получает обоснованные данные о своих правах, ограничениях и об использовании рабочего времени. В результате познает самого себя,

что позволяет не просто работать, а достичь высоких результатов [3, с. 10].

На первый взгляд может показаться, что выбор направлений деятельности по самосовершенствованию и его содержание – дело исключительно индивидуальное. Отчасти так оно и есть. Однако необходимо учитывать, что каждый руководитель учреждения находится в системе коллективной работы. Итоговые результаты этой работы предопределяются не только личными, но и коллективными усилиями. Служебная деятельность предполагает решение как специфических, так и общих задач для всех руководителей учреждений УИС.

Исходя из этого, в ходе исследования на основе целенаправленного наблюдения за работой ряда руководителей учреждений и их заместителей, бесед с начальниками и сотрудниками учреждений, их опроса о личностных характеристиках, оказывающих наибольшее влияние на авторитет руководителя, были определены общие направления самосовершенствования руководителя в современных условиях.

1. Систематическое овладение методологией, изучение трудов классиков и современных исследователей, руководящих документов ФСИН и Минюста Российской Федерации по вопросам политики, экономики, науки, культуры, обучения и воспитания.

На роль этого направления в самосовершенствовании как одного из главных, влияющих на авторитет руководства, обратили внимание в своих ответах на вопросы анкеты более 80% руководителей подразделений и 62% опрошенных работников учреждений.

2. Постоянное получение знаний, необходимых для достижения высоких результатов в работе с подчиненными. Прежде всего, это знание наиболее общих характеристик человеческой личности, методов психолого-педагогического исследования, закономерностей воспитания, возрастных особенностей и закономерностей сотрудников. Это отметили 62% опрошенных экспертов из числа начальников территориальных органов УИС и их заместителей по направлениям деятельности.

3. Постоянное пополнение и расширение методического арсенала, который позволяет руководителю проектировать и видоизменять методы работы коллективом с целью повышения его эффективности. Важность этого направления для формирования авторитета заключается в том, что методическая вооруженность позволяет руководителю ФСИН России более эффективно проявить свои знания, навыки и умения в процессе педагогической деятельности. Это подчеркнули в процессе целенаправленных бесед более 50% опрошенных руководителей учреждений.

4. Формирование и развитие морально-нравственных качеств и качеств культуры общения. Ана-

лиз результатов опроса сотрудников учреждений, показал, что руководителю для утверждения своего авторитета необходимо развивать самые различные качества.

Среди других качеств были названы такие, как безусловная правдивость, непримиримость к недостаткам, пример выучки, бодрости, энергичности, мужество, пунктуальность и др. Многие сотрудники указали одновременно на необходимость большого спектра качеств, необходимых руководителю подразделения.

Но, как уже отмечалось ранее, активность и результативность работы, направленной на самосовершенствование зависит не только от настойчивости и желания руководителя, но и от работы всего коллектива учреждения, от последовательности руководства этой работой. Анализ практики работы в некоторых территориальных органах УИС и проведенное исследование позволили сформулировать основные требования к организации и методике самосовершенствования руководителя учреждения УИС.

Организация работы требует:

- планомерности процесса самосовершенствования руководителя;
- постоянного проведения контроля за ходом самосовершенствования;
- создания в территориальных органах УИС необходимых условий для самосовершенствования.

В области методики самосовершенствования:

- снабжать руководителей подразделений современными, научно обоснованными и апробированными, многовариативными программами самосовершенствования с учетом различного уровня подготовленности;

- особое внимание уделять обеспечению руководителей учреждений УИС передовыми приемами и методами самосовершенствования; приемами: самообязательств, самоорганизации жизни и деятельности, самоотчета и др.; методами: самоубеждения, самоупражнения, самопринуждения, самокритики, самовнушения, следования примеру и др.;

- оказание помощи руководителям по оценке собственной личности в организации всей работы по самосовершенствованию.

Из сказанного следует, что постоянная, активная работа руководителя по самосовершенствованию в современных условиях предполагает переоценку своих знаний и опыта, поиск новых способов и приемов воздействия на подчиненных, решительное преодоление инерции, застойности и консерватизма в мышлении и действиях, критическое отношение к достигнутому. Обеспечивая всестороннее и гармоничное развитие личности руководителя учреждения УИС, самосовершенствование в значительной мере способствует и повышению эффективности формирования его авторитета.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Макаренко, А.С. Собрание сочинений в 7 томах [Текст] / А.С. Макаренко. – М., 1957. – Т.4. – 490 с.
2. Дроздов, И.Н. Саморазвитие руководителя развивающейся организации [Электронный ресурс] / И.Н. Дроздов. – URL: <http://www.drozdozland.ru/index.php?action=add&id=119&add&rod> (дата обращения 13.11.2018).
3. Дьяков, А.С. Самосовершенствование руководителя [Электронный ресурс] / А.С. Дьяков. – URL: https://studopedia.net/2_26404_samosovershenstvovanie-rukovoditelya.html (дата обращения 13.11.2018).