

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РФ

Киселева Р.Н.¹

¹ ФКОУ ВПО Академия права и управления ФСИН России, Рязань, Россия (390000, Рязань, ул. Сенная,1), e-mail: renatakis@yandex.ru

В статье описаны возможности трансформации организационной культуры уголовно-исполнительной системы РФ с учетом национальных, ментальных и личностных характеристик персонала. Уголовно-исполнительная система демонстрирует общие черты российской ментальности и представляет собой особую корпорацию. Культура любой организации находится в прямой зависимости от общей культуры государства. Ментальные черты нации находят непосредственное отражение в особенностях организационной культуры, нормах и правилах поведения персонала, в том числе и внутри исправительных учреждений. Представляют практическую пользу анализ типологических особенностей организационной культуры и их учет при ее развитии. Миссия организации, ее цели и ценности поведения напрямую связаны с особенностями организационной культуры и влияют на ее эффективность. Здоровая организационная культура позволяет достичь максимальной результативности деятельности, что и предполагают современные процессы реформирования уголовно-исполнительной системы. Концепция организационной культуры пенитенциарной системы РФ позволит проводить управленческое консультирование, обеспечивать реализацию необходимых преобразований.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, организационная культура, трансформация, эффективность деятельности, менталитет, исправительные учреждения, персонал УИС, девиации, патологии организационной культуры, ценности, цели деятельности, миссия.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE TRANSFORMATION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE PENITENTIARY SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION

Kiseleva R.N.

Academy of law and administration of the Federal penitentiary service of Russia, Ryazan, Russia, (390000, Ryazan, hay street,1), e-mail: renatakis@yandex.ru

The article describes the possibility of transforming the organizational culture of the penitentiary system of the Russian Federation, taking into account national, mental, and personal characteristics of the staff. Criminal-Executive system shows the General features of the Russian mentality and appears to be a particular Corporation. The culture of any organization is directly dependent on the General culture of the state. Mental traits of a nation are a direct reflection of the characteristics of the organizational culture, norms and rules of conduct of staff, including inside correctional institutions. Is of practical benefit analysis of the typological characteristics of the organizational culture and its development. The mission of the organization, its goals and values of conduct directly related to the characteristics of the organizational culture and affect its efficiency. A healthy organizational culture allows you to achieve maximum performance, and assume that modern processes of reforming the criminal-Executive system. The concept of organizational culture of the penitentiary system of the Russian Federation will allow conducts management consulting, to ensure the implementation of necessary reforms.

Keywords: penitentiary system, organizational culture, transformation, performance, mentality, correctional institution, personnel MIS, deviation, pathology organizational culture, values, goals, activities, mission.

Организационная культура – уникальный и одновременно универсальный феномен. Не существует организации, в которой не существовало бы организационной культуры. Она пронизывает все аспекты существования организации: ее структуры, управленческие уровни, организационные системы и подсистемы, отношения и общение всех ее членов.

Культура любой организации находится в прямой зависимости от общей культуры государства. Ментальные черты нации находят непосредственное отражение в особенностях

организационных отношений, позволяя выделять типы организационной культуры. В первую очередь это деление подразумевает такие типы организационных культур, как восточная и западная [8]. На основании анализа результатов исследований культуры более чем 70 стран Г. Хофштеде пришел к выводу, что индивид получает из своей национальной культуры фундаментальные ценности и установки, относящиеся к глубинным компонентам организационной культуры. Эти ценности и установки проявляются во всех сферах жизнедеятельности индивида, в том числе и в производственных отношениях, определяя их специфические черты и эффективность деятельности.

Цель статьи – разработка и совершенствование концепции организационной культуры уголовно-исполнительной системы РФ. Условием достижения цели служит проведение анализа психологических аспектов трансформации организационной культуры уголовно-исполнительной системы с учетом ментальных характеристик, специфики сферы деятельности и современных потребностей повышения эффективности уголовно-исполнительной системы РФ.

Результаты исследования

Признание определяющей роли национального, государственного, этнического и религиозного фактора на культуру организаций привело к распространению типологии организационных культур по национально-государственному признаку.

С. Иошимури провел сравнительный анализ японского и западноевропейского менталитета и выделил основные отличительные особенности японских организаций: преданность персонала компаниям вплоть до жертвенности своих интересов, коллективизм, семейственность, иерархичность, сплоченность, дисциплинированность [4].

У. Нойман утверждает, что организационная культура американских компаний характеризуется доступностью общения и взаимодействия с любыми представителями организации, даже с высшим руководством, прозрачностью перемещений, свободой в выражении собственного мнения [4]. Творческий подход, профессионализм и инициативность всячески поощряются. Все более практикуются поддержание в фирме горизонтальных неформальных связей, делегирование ответственности подчиненным, что открывает им перспективу роста.

А.И. Пригожин сравнивает европейскую и российскую организационную культуру. Дистанция власти в европейских компаниях занимает промежуточное положение между американской и российской организационной культурой, сотрудники имеют возможность свободного входа к начальнику. В общении присутствует взаимное уважение руководителей и подчиненных, что указывает на довольно короткую дистанцию власти в организациях. Управляющие достаточно легко признают свою некомпетентность, осторожно дают

обещания, но всегда их выполняют. Управление ориентировано на активизацию сотрудников. Реализуются постоянное обучение, переобучение, обмен опытом, ротация персонала [5].

Организационная культура российских предприятий довольно противоречива. С одной стороны, организации государственной собственности еще демонстрируют черты советской идеологии, а с другой — показывают черты новой рыночной экономики: индивидуализм, стремление к скорейшей максимальной прибыли любой ценой. А.И. Пригожин указывает также на существование «подлинного культа единоначалия, распространенности воинствующего самоцентризма руководителей всех рангов»; руководители зачастую нисходят в управлении к прямому давлению на сотрудников, устные договоренности не соблюдаются. В первую очередь поощряется исполнительность. Сотрудники воспринимают себя лишь наемной силой [5].

В условиях современной российской действительности культура организаций претерпевает определенные изменения вслед за переменами, происходящими в обществе. В организациях с низким уровнем доходов сотрудников удовлетворенность трудом и другие характеристики организационной культуры ухудшаются. В тех организациях, где присутствует большая разница в доходах между рядовыми исполнителями и руководящим звеном, появляется феномен двойных стандартов. Это отражается не только в искажении организационных отношений, но и в проявлении контркультурных тенденций. Ухудшение трудовой дисциплины, психологического климата, отсутствие приверженности организации, непреодолимая граница в отношениях между управленцами и рядовыми исполнителями и невозможность работать в команде — это те процессы, которые лежат наверху. Если рассматривать глубже, то меняются представления и убеждения персонала относительно того, чем является для каждого из них организация [3]. Рождается представление того, что ресурсы организации можно и нужно использовать в своих личных целях, возникают пренебрежение к должностным обязанностям, халатность и как следствие — такие девиации, как воровство, пьянство на рабочем месте, нарушения законности.

Трансформация организационной культуры предполагает ее формирование, оптимизацию и изменение. Процесс формирования организационной культуры находится в прямой зависимости от уровня и особенностей общей культуры нации или народа, внутри которого эта организация существует. Согласно теории поля К. Левина, процесс трансформации организационной культуры предполагает наличие определенных стадий — «разморозка», «изменение», «заморозка», происходящих последовательно.

Некоторые исследователи утверждают, что «в периоды финансового неблагополучия организационная культура меняет свою структуру в сторону гипертрофии

общечеловеческих ценностей. Компенсаторная функция из функционального аспекта переходит в структурный и становится системообразующей для всей организации. В период же финансового благополучия организации появляется другая тенденция – гипертрофируется материальная составляющая, что приводит к деформации организационных ценностей и структур» [1]. Этот тезис является достаточно спорным. Возможно, имеются в виду исключительно коммерческие организации. Несомненным является то, что психологические особенности трансформации организационной культуры являются недостаточно изученными на сегодняшний момент и, несмотря на практическую значимость данной проблематики, единой концепции оргкультурных трансформаций не существует. Исследование организационной культуры уголовно-исполнительной системы (УИС) находится на еще более зачаточном уровне, не позволяя делать каких-либо глубоких выводов и обобщений [7].

УИС демонстрирует общие черты российской ментальности, хотя и предстает собой особую корпорацию. Рассмотрим различия в организации и корпорации. Существует множество определений социальной организации. Мы остановимся на таком: «организация – это совокупность людей, объединенных общими целями деятельности, имеющая четкую иерархическую структуру и выполняющая одну или несколько социальных функций» [5].

Корпорация в отличие от организации, представляет собой союз лиц (физических и юридических), объединяемых общностью профессиональных интересов. Именно определение корпоративной культуры наилучшим образом отражается в совокупности норм, ценностей, правил поведения и общения, понимаемых и добровольно разделяемых персоналом УИС. Как правило, «организационная культура» и «корпоративная культура» используются как синонимы.

Деятельность пенитенциарных учреждений протекает в условиях изоляции и четкой регламентации деятельности. В системе организационных контактов преобладают горизонтальные. В исправительных учреждениях наиболее часто реализуется авторитарная система управления. По данным исследования Р.Н. Киселевой, А.В. Чечковой (2006), среди базовых норм и ценностей, которые разделяют сотрудники исправительных учреждений, доминируют две – это значимость индивидуального подхода к людям и авторитет силы. Кроме них, в людях ценится умение устанавливать неформальные отношения, которые имеют первостепенное значение по сравнению с формальными. Уважение к коллегам, готовность пожертвовать своими интересами ради них, справедливость, взаимопомощь также выступают значимыми ценностями в организационной культуре пенитенциарных учреждений. Наряду с ценностями неформального общения и коллективизма у сотрудников выделяются значимость самоконтроля, немногословность. Умение контролировать свои

эмоции и переживания, способность обдумывать свои слова и поступки трактуются как составляющие элементы внутренней силы, умение влиять не только на себя, но и на других. Справедливость как качество личности имеет общенормативный, интегративный характер, поскольку учитывает соблюдение всех существующих правил и норм взаимодействия в исправительном учреждении [8]. Данный тип организационной культуры предписывает умение держать дистанцию, фамильярные отношения не приветствуются. В культуре некоторых исправительных учреждений присутствуют элементы криминальной субкультуры осужденных.

К сожалению, последние опросы представителей различных подразделений УИС, проходящих переподготовку и повышение квалификации в Академии ФСИН России (общее количество 235 человек), показывают, что в настоящий момент нет единого понимания ни целей, ни миссии уголовно-исполнительной системы. Происходит подмена целей конкретными задачами: наказать, изолировать осужденных, обеспечить законность исполнения наказаний, охранять, не допускать преступлений и правонарушений во время отбывания наказания и пр.

Интерес представляют организационные ценности, которые называют опрошенные (представлены в порядке ранжирования):

- дисциплина (92%);
- качество подготовки документов (89%);
- исполнительность (87%);
- личная ответственность (74%);
- активность, динамичность (68%);
- трудоспособность (65%);
- готовность жертвовать личным временем (64%);
- выносливость, стрессоустойчивость (57%) и пр.

Следовательно, такие ценности, как демократичность, профессионализм, приверженность организации, инициативность, сплоченность, которые характерны для сильной и здоровой организационной культуры, не характерны для организационных отношений УИС в данный момент. Эти процессы напрямую отражаются на имидже системы, не способствуя пониманию общества (как заказчика) важности деятельности пенитенциарных учреждений.

Процесс трансформации организационной культуры следует начинать с формирования миссии, целей и ценностей УИС. Миссия УИС отражает ее общечеловеческое предназначение – возвращение после отбывания наказания законопослушных (исправившихся) граждан в общество. Основным документом, отражающим цели

деятельности УИС, является Уголовно-исполнительный кодекс (УИК). Статья 4 УИК гласит: «исправление осужденных и предупреждение совершения новых преступлений как осужденными, так и иными лицами».

Процесс трансформации организационной культуры подразумевает ее оптимизацию и развитие в направлении достижения организационных целей, реализации миссии организации. Миссия и организационные цели – важнейшие структурные компоненты культуры, относящиеся к уровню очевидных ее проявлений. Организация не может существовать без целей. В случае с коммерческими организациями отсутствие или потеря целей приводят к их гибели. А в случае с государственными организациями, какими и являются исправительные учреждения, цели могут меняться в зависимости от политического контекста, экономической ситуации в стране и других факторов. Может даже происходить подмена целей чуждыми, не свойственными сфере деятельности организации и даже откровенно криминальными, но организация продолжает свое существование, потому что получает государственное субсидирование. Тогда речь идет об организационных патологиях, дисфункциональности всех внутренних и внешних процессов [6]. Поэтому всему персоналу уголовно-исполнительной системы и в первую очередь представителям управленческих структур практически необходимо понимать, принимать и действовать в достижении организационных целей.

Вывод. Формирование концепции организационной культуры уголовно-исполнительной системы необходимо для оптимизации ее внешних и внутренних процессов. Трансформация организационной культуры уголовно-исполнительной системы подразумевает оптимизацию и развитие с учетом множества факторов, в первую очередь национального, религиозного и этнического компонентов.

Список литературы

1. Винарчик Е.А. Особенности трансформации организационных закономерностей под влиянием кросскультурных факторов (автореф. дис. соис. канд. псих. наук), Ярославль. — 2012. – С. 8.
2. Киселева Р.Н. Психология влияния организационной культуры на эффективность его деятельности. (дис. соис. канд. псих. наук). — Рязань. — 2006. – С. 87.
3. Организационная культура: учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. // Под ред. М.Н. Кулапова. — М.: КНОРУС, 2013. – С. 99.
4. Организационная культура: Учеб. пособие / Грошев И.В., Емельянов В.М., Юрьев В.М. – М.: Юнити, 2004. – С. 268–270.

5. Пригожин А.И. Методы развития организаций. — М.: МЦФЭР, — 2003. — С. 142—145.
6. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины и пути преодоления. — М. — 2007. — С. 311.
7. Чечкова А.В., Киселева Р.Н. Особенности организационной культуры исправительных учреждений. — Рязань, Академия ФСИН России, 2010. — С. 136.
8. Хофстеде Г. Организационная культура. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уоррена. СПб., 2002. — С. 54.

Рецензенты:

Сухов А.Н., д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой социальной психологии и социальной работы РГУ им. С.А. Есенина, г. Рязань;

Кириллова Т.В., д.п.н., профессор кафедры юридической психологии и педагогики, Академия права и управления федеральной службы исполнения наказаний, г. Рязань.