

Министерство образования Тульской области
Государственное профессиональное образовательное учреждение
Тульской области «Тульский педагогический колледж»
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему
«Типы управления в правоохранительных органах (ОВД)»

Тула 2019
СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТИПОВ УПРАВЛЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ (ОВД)

- 1.1 Вопросы понятия типов управления в правоохранительных органах
- 1.2 Классификация типов управления в правоохранительных органах
- 1.3 Особенности типов управления в правоохранительных органах (ОВД)

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ТИПОВ УПРАВЛЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ (ОВД)

- 2.1 Выявление уровня сформированности типов управления в правоохранительных органах (ОВД)
- 2.2 Опытнo-экспериментальная работа по формированию типов управления в правоохранительных органах (ОВД)
- 2.3 Определение эффективности работы типов управления в правоохранительных органах (ОВД)

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЕ

управление правоохранительный принудительность убеждение

ВВЕДЕНИЕ

Проблема формирования представлений о типах управления в правоохранительных органах (ОВД) является актуальной.

Актуальность работы заключается в том, что специфика каждого управленческого явления в значительной мере обусловлена структурно-функциональным контекстом. Поэтому научное исследование любого управленческого феномена следует начинать с определения его места в системе менеджмента. В понимании сущности управления в правоохранительных органах, и их места в системе РФ нет

единства среди ученых. Часто их позиции диаметрально противоположны Буткова, М. В. Менеджмент // Ленинградский юридический журнал. - 2015. - № 2. - С.11.

Особенно ярко это проявлялось в последнее время, поскольку велись дискуссии о целесообразности существования двух кодификационных актов в нашем государстве. Некоторые считают названную отрасль самостоятельной отраслью с присущим только ей предметом и методом управленческого регулирования, другие - комплексной отраслью.

Объект работы: Органы внутренних дел в РФ.

Предмет работы: управление в правоохранительных органах: современный взгляд на проблему.

Целью работы является управление в правоохранительных органах.

Гипотеза исследования: от типологии управления в правоохранительных органах (ОВД) зависит качество управления.

Задачи работы:

- исследовать литературу по проблеме;
- исследовать проблемы управления в правоохранительных органах;
- проанализировать методiku управления в правоохранительных органах.

Теоретические и методологические аспекты по проблеме, разработаны в трудах ученых: С. Гуткевич, В. Дорофеев, Ю. Левицкий, М. Головинов, Е. Павлова, А. Зуб, М.К. Горшкова, Здравомыслова, Н.В. П.М. Козыревой, Колесникова, Л.С. В.К.Левашова, Маргулиса, В.И. П.Д. Павленка, Пригожина, Г.В. В.В. Радаева, и др.

Итак, основательное изучение проблем управления в правоохранительных органах требует нового для современной юриспруденции подхода, который обеспечил бы комплексное исследование важнейших проблем на основе принципов и методов менеджмента с обязательным использованием наработок других наук. Стоит отметить, что отдельные вопросы относительно сущности, структуры, предназначения управления изучали представители правовой, экономической науки, в частности: Р. Давид, М. Ж. Карбонье, Г. Кельзен, Е. Пашуканис, М. Рейснер, Д. Тернер, А. Уотсон, Л. Фридмен. Среди представителей близкого зарубежья феномен государства исследовали С. Алексеев, В. Бабаев, А. Васильев, В. Карташов, Д. Керимов, В. Кудрявцев, А. Малько, Марченко, М. Матузов, Саидов, В. Синюков Ю. Тихомиров, Л. Явич и др.

На современном этапе развития концептуальных подходов к исследованию управления в правоохранительных органах, закономерности ее типологии, посвящены работы ряда известных ученых: В. Аверьянова, В. Бабкина, С. Бостан, В. Денисова, А. Зайца, Л. Луць, В. Погорилка, П. Рабиновича, Ю. Рымаренко, В. Селиванова, В. Сиренко, А. Скакун, И. Усенко, В. Цветкова, Ю. Шемшученко и др.

Методы исследования:

В качестве методологической основы исследования были использованы следующие методы: комплексный, подход на основе методов; системный; подход; подход.

При выполнении исследования использовался системный подход, методы анализа, сравнения, систематизации и классификации.

База исследования: органы внутренних дел.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТИПОВ УПРАВЛЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ (ОВД)

1.1 Вопросы понятия типов управления в правоохранительных органах

Типы управления в правоохранительных органах - это совокупность приемов, операций и процедур подготовки и принятия, организации и контроля выполнения управленческих решений, которые принимаются участниками управленческого процесса Богданов Ю. Н. Мотивация персонала/ Ю. Н. Богданов, Ю. В.Зорин, Д. А.Шмонин, В. Т. Ярыгин // Методы менеджмента качества.- 2016.- № 11. - С. 14.

Для осуществления управления его субъекты используют подходящий к ситуации управленческий механизм. Он представляет собой совокупность познанных закономерностей и принципов, которые применяются на их основе, форм и методов взаимодействия субъекта и объекта управления в конкретных исторических и экономических условиях общества.

Если законы определяют существенные отношения между субъектом и объектом управления, если принципы, исходя из этих отношений, устанавливают основные правила построения и деятельности субъекта и объекта, то методы управления выступают в роли конкретных средств взаимодействия субъекта и объекта в процессе управленческой деятельности.

В науке управления существуют две группы типов управления, отличающихся между собой по критерию принудительности или потенциала убеждения, который воспринимает объект управления.

К принудительным относятся правовые методы, а к методам убеждения - духовно-идеологические. В состав первых, то есть принудительные, входят все методы управления экономическим, политическим и духовным жизнью общества, которые имеют правовое обеспечение, независимо от уровня правовой нормы: начиная с Конституции страны и заканчивая управленческими решениями местного уровня, включая и решения управленцев трудовыми коллективами. В состав других, то есть методов убеждения, входят теоретические выкладки, социологические анализы, различные научно-практические концепции, которыми могут руководствоваться объекты управления, уставные положения добровольных общественных учреждений, в частности, партий, союзов, объединений по интересам, и тому подобное. В эту же группу входят методы морального поощрения, нравственные нормы общества, которые не имеют правового закрепления.

Использование последних в управлении - норма управленческой деятельности, поскольку любое управленческое решение исходит из учета существующих в обществе моральных норм, часто не упоминая их в управленческом решении. Эти нормы в таком случае есть ориентирующей силой, игнорирование которой приводит к таким же последствиям, что и игнорирование правовых норм. Например, не воспринимается как нормальное управленческое решение, построенное на асоциальных идейных принципах или человеконенавистнических психологиях,

включая и так называемый «голый интерес» частного собственника. Определенные общегуманистические принципы всегда присутствуют в управленческом решении, хоть возможно и декоративное их использование. Составной частью метода управления является операция (процедура), под которой понимают конкретную, элементарное действие выполнения согласно управленческим задачам. «Под процедурой, как считают некоторые авторы, - обычно понимают порядок проведения действий, необходимых для выполнения какого-либо дела, решения задачи».

Процедуры определяют стадии, их цели, очередность и время выполнения, конкретные действия на каждой стадии, основания и поводы их осуществления - взаимосвязь между ними, способы их документального оформления и фиксации. Методы основываются на законах и принципах деятельности субъекта и объекта управления Богданов Ю. Н. Мотивация персонала/ Ю. Н. Богданов, Ю. В. Зорин, Д. А. Шмонин, В. Т. Ярыгин // Методы менеджмента качества.- 2016.- № 11. - С. 14.

Поэтому они призваны обеспечить такой состав и содержание приемов, операций и процедур в ходе осуществления управленческой деятельности, такой порядок взаимодействия людей, который, с одной стороны, обеспечил бы профессиональную, организационно-техническую обоснованность решения, а с другой - максимально учитывал бы интересы людей и организаций, которых оно касается, которые будут его реализовать. Эти две стороны органически взаимосвязаны. Недостаточно, если решение является оптимальным с чисто профессиональной точки зрения, но не отвечает интересам людей, ибо в таком случае они не считают его правильным, своим, не понимают или не воспринимают причин, которые его вызвали.

Такое решение в конце концов оказывается ошибочным, недостижимым, наносит вред обществу, отрасли, организации. Как правило, это связано с использованием «келейных», «кабинетных» способов управления. Во избежание просчетов необходимы такие методы управленческой деятельности, которые обеспечивают комплексное участие всех специалистов, отдельных сотрудников, представителей разных сторон, участвующих в управленческих отношениях сознательно и ответственно.

В процессе осуществления функций управления в ОВД люди вступают в определенные отношения, которые называют управленческими.

Основой их формирования служат цели и функции управления. В теории управления управленческие отношения рассматриваются в двух аспектах. Во-первых, в широком смысле, по факту участия людей в системе управления, то есть безотносительно того, какой стороной этих отношений они выступают - активной или пассивной, субъектом или объектом.

Управленческие отношения составляют при этом систему взаимосвязей между людьми с целью упорядочения и организации совместной жизнедеятельности. Во-вторых, управленческие отношения рассматриваются в узком смысле. Как и любые общественные отношения (экономические, политические, духовно-идеологические), управленческие отношения являются результатом определенного вида

человеческой деятельности - управленческой. То есть в узком смысле управленческие отношения - это связи, которые постоянно действуют между субъектами и объектами управления. Возникновение таких связей обусловлено целью существования системы и специальными функциями, что ее реализуют. Цель управления не отражает интересы одной какой-либо сферы, а отражает в гармоничном сочетании и развитии интересы всех сфер системы: экономической, политической, социальной, духовно-идеологической. В этом плане цель управления выступает как общий, общественный интерес в отношении интересов субъектов управленческих отношений. В то же время носители функций управления имеют свои особые, отдельные интересы. Управленческие отношения таким образом предстают как процесс общественных действий объектов управления, в ходе которого удовлетворяют как общие, так и особые интересы. Отклонения от общественно необходимых целей управленческой деятельности одного из ее субъектов (сторон управленческих отношений) объективно приводит к противоречиям его интересов с интересами другого участника управленческой деятельности - второй стороны управленческих отношений. Монополизм интересов одного из субъектов управления порождает отрицательные последствия для жизнедеятельности системы в целом. Разрешение подобных противоречий в системе управления возможно при правильном учете единства и надлежащих особых интересов субъектов управленческих отношений. Выше уже отмечалось, что единство особых интересов означает, что субъекты управленческих отношений объединяются целью, реализация которой является задачей их совместной деятельности. Цель является выражением общественно необходимого интереса. Она определяет направленность деятельности, поскольку с ее достижением реализуются и отдельные интересы участников управленческой деятельности Бурмистров А. Какими методами повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? [Текст]: А. Бурмистров, Н. Газеюнюк // Управление персоналом.- 2016.- № 7. - С. 48. То есть единство этих интересов обусловлена объективной основой их деятельности. Так, в органах полиции весь руководящий состав, отраслевые отделы и службы как субъекты управленческих отношений объединены единой целью - защита жизненно важных ценностей граждан, государства, общества от противоправных посягательств. Реализация собственного, особого интереса каждого субъекта управленческих отношений зависит от осуществления общей цели управленческой деятельности. В этом случае субъекты управленческих отношений при возникновении противоречий между личными целями, целями группы или общества способны активно взаимодействовать друг с другом на основе реализации заглавнонеобходимого, а не собственного, особого интереса, который, соответственно, является независимым и объективно ограниченным другой стороной управленческих отношений. Разрешение противоречий на этой основе служит источником развития всего механизма управления. Управленческие отношения, как необходимый компонент механизма управления, имеют свою структуру. Выделяют отношения централизма и самостоятельности, субординации и координации, ответственности, соревнования, и

тому подобное. Отношения централизма и самостоятельности вытекают из многоуровневого назначения Управления. Управление, с одной стороны, призвано обеспечить упорядочение и согласование взаимодействия различных компонентов с целью обеспечения ее функционирования и развития. А с другой стороны, управление - это целенаправленное воздействие на каждый элемент системы с тем, чтобы его качества и свойства отвечали требованиям жизнеобеспечения. Эти две функции - общая (жизнеобеспечение системы) и специфическая (влияние на элементы системы) - являются двумя сторонами единого управленческого процесса. Необходимость выполнения одновременно как общих, так и отдельных (или частичных) функций в управлении требует существования иерархии субъектов управленческой деятельности. Одним из ведущих признаков этой иерархии субъектов является сочетание централизма и самостоятельности. Отношения централизма - это формы связи между высшими и низшими субъектами управленческих отношений в процессе реализации управленческих функций, при которых высшие органы управления имеют право и обязанности определять содержание и направленность деятельности низших для достижения общей цели в рамках единой системы управления Бурмистров А. Какими методами повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? [Текст]: А. Бурмистров, Н. Газеюк // Управление персоналом. - 2016. - № 7. - С. 48. Характер отношений централизма определяется в зависимости от выполнения общих или отдельных функций управления. Отношения централизма существуют, например, между Министерствами РФ и руководством министерств, между центральным органом управления полиции РФ и территориальными органами полиции. Отношения самостоятельности предполагают наличие у субъектов управленческих отношений своих прав и обязанностей, которые дают возможность им определять содержание и направленность деятельности в соответствии со своими интересами, не игнорируя в то же время интересов общих. Единство централизма и самостоятельности в практической деятельности участников управленческого процесса достигается через установление отношений субординации и координации. Отношения субординации - это такие отношения между субъектами управленческой деятельности, которые выражают подчиненность одного субъекта другому в процессе управления единым объектом. В отношениях субординации находит свое конкретное воплощение централизм в управлении. Отношения субординации имеют место как между органами управления, подразделениями и отделами, так и на индивидуальном, персонализированном уровне - между руководителями и исполнителями. Субординация вызвана в первую очередь необходимостью воплощения общих интересов, общих целей, взаимосвязанных с особыми (отдельными) интересами при помощи определенной их самоподчиненности. В соответствии с ней высшие субъекты управления, что объективно выражают общий интерес во всем его разнообразии, ставят цели ниже, которые призваны реализовать их в своей деятельности с учетом своего индивидуального интереса. Отношения субординации свойственны соответствующим организационным формам управления,

обеспечивающие их реализацию. Это линейные управленческие структуры, в которых подчиненность устанавливается цепочкой снизу вверх, имеет характер однозначной связи, когда каждый нижестоящий субъект управления подчиняется только одному вышестоящему Алеюхина О.Ею. Стимулированию развития работников организации[Текст]: О.Ею. Алеюхина // Управлению персоналом. - 2018. - № 1. - С. 50. Такая связь характерна для государственных органов управления. Для установления субординационных отношений на субъект управленческой деятельности возлагаются распорядительные функции, осуществление которых основано на применении главным образом прямых властных методов управленческого воздействия. Для этого используются административные методы, суть которых заключается в том, что на основе приказов и распоряжений определяют конкретные, функциональные цели и задачи деятельности подчиненных структур. Эти методы необходимы для налаживания совместной работы, взаимодействия людей в системе управления, устранения стихийности в деятельности участников управленческого процесса. Сложность и разносторонность процесса управления, его целей и задач, видов деятельности обуславливает необходимость (при наличии равноправных связей между отдельными его компонентами) использовать также отношения координации. Отношения координации имеют место между субъектами управленческой деятельности, которые не подчинены друг другу, для них характерным является согласование деятельности, объединения усилий при реализации отдельных задач и общих целей. Эти отношения являются выявлением самостоятельности субъектов управленческих отношений. Координацию действий может быть налажено между отдельными звеньями управления, которые выполняют относительно самостоятельные, специфические функции, но связаны между собой единой стратегической целью. Отношения координации характерны, например, для соседних органов полиции. Отношения ответственности обеспечивают взаимную ответственность между субъектами управленческой деятельности в процессе использования прав и исполнения обязанностей для достижения цели управления. По сути, ответственность является формой объективной зависимости между субъектами управленческих отношений в условиях профессионального разделения труда. Механизм ответственности органически связан с принципом эквивалентности взаимодействия между субъектами управления в том случае, если деятельность одного из них наносит ущерб интересам другого (например, неправильные управленческие решения, некачественное выполнение работы). Как уже отмечалось, распределение прав и обязанностей лежит в основе отношений централизма и самостоятельности, субординации и координации. Обеспечивая действие механизма исполнения прав и обязанностей, ответственность является основой существования всей структуры управленческих отношений. Ни централизм, ни самостоятельность в работе правоохранительных органов, ни их координация, например, не могут быть обеспечены без установления отношений ответственности между различными подразделениями органов внутренних дел.

Таким образом, можно сказать, что единство централизма и самостоятельности

реализуется тем эффективнее, чем активнее работает механизм ответственности. Ответственность формируется как результат признания тех требований, которые выдвигают друг к другу субъекты управленческих отношений-отдельные работники, группы, отделы, службы-по выполнению взаимных обязанностей. Эти связи, образующие объективную основу отношений ответственности, устанавливаются путем закрепления соответствующих экономических, правовых и моральных норм, плановых заданий, системы материального и морального поощрения, санкций, которые влияют на субъекты ответственности с целью придания их действиям необходимого направления.

В этом смысле ответственность является важным условием успешного осуществления субъектом управления своих функций.

1.2 Классификация типов управления в правоохранительных органах

В управлении в правоохранительных органах используются различные методы. Так, с точки зрения деятельности субъекта управления на всех этапах управленческого процесса выделяют четыре общие группы методов: подготовки, принятия, организации и контроля за выполнением управленческих решений.

По характеру воздействия на сотрудников различают четыре основных типа методов управления в правоохранительных органах: экономические, организационно-распорядительные, правовые и социально-психологические.

Выделяют также методы прямого (непосредственного) и косвенного (опосредованного) воздействия - это, например, административные, материального и морального стимулирования труда, и тому подобное.

По масштабу применения методы, используемые в управлении, подразделяются на общие (методы тестирования, интервьюирования, и т. п.) и специальные (организация служебной деятельности, и т. п.).

В каждом конкретном случае метод должен соответствовать особенностям деятельности субъекта (целям и задачам, этапу управленческого процесса) и объекта управления Алеюхина О.Ею. Стимулирование развития работников организации[Текст]: О.Ею. Алеюхина // Управлению персоналом. - 2018. - № 1. - С. 50.

Как правило, на практике используется соответствующая комбинация методов, которая обеспечивает комплексность воздействия. По мере усложнения управленческих процессов внимание теоретиков и практиков привлекают те методы, которые наиболее полно отвечают содержанию отдельных этапов решения управленческих задач в различных сферах общества. Процесс выработки управленческого решения, независимо от содержания его целей и задач, на первом этапе - этапе подготовки решения - требует глубокого и разностороннего анализа существующих проблем, поиска альтернативных путей их разработки.

Для осуществления этой работы необходимо привлечение компетентных специалистов. Однако, на практике они могут представлять различные заведения, организации, учреждения, выражать личные и групповые интересы. Выбор того или иного способа решения проблемы может касаться этих интересов, в связи с чем

возникает задача устранить опасность субъективизма при подготовке решения. Одним из наиболее известных и эффективных методов подготовки управленческого решения при наличии противоречивых требований является метод «мозговой атаки».

Метод «мозговой атаки» употребляется для выявления и определения значимости проблемы, факторов, влияющих на ее решение. С его помощью можно преодолеть недостатки традиционных способов решения проблемных ситуаций, например, посредством проведения совещаний, где имеют место пассивность отдельных участников, бессодержательность выступлений, долговременность обсуждения, сильное влияние конфликтов и противоречий интересов участников на ход работы. Указанные недостатки преодолеваются в основном усилиями специалиста - организатора групповой работы благодаря соблюдению принципов формирования группы и хода обсуждения проблемы, принятию к рассмотрению самых смелых предложений и проектов, выбора наиболее оптимальных среди них.

Наиболее демократичным методом выработки совместного решения является дискуссия как способ широкого привлечения специалистов и сотрудников к обсуждению любой сложной проблемы. Особенность дискуссии заключается в существовании еще до начала обсуждения различных вариантов решения данной проблемы. Именно наличие разных мнений, позиций, нередко конфликтных, служит основой для внедрения метода дискуссии при выработке управленческого решения. Она проводится с помощью определения конкретной проблемы и открытого публичного обсуждения путей ее решения, совместного выбора из них наиболее эффективного.

Дискуссия предполагает свободное изложение участниками своих позиций, сопоставление различных подходов, обсуждение преимуществ и недостатков, что требует соответствующей организации совместной работы, определенных методических мероприятий, знаний и навыков для их реализации. Комплексным методом, который охватывает все стадии процесса подготовки и принятия управленческого решения, является метод деловой игры. Он находит применение в случаях сложных проблемных ситуаций (например, чрезвычайные происшествия), которые требуют для своего решения взаимодействия многих заинтересованных ведомств, организаций. Их разобщенность в реальной практике способствует возникновению непонимания, стремлению преследовать собственный интерес, а иногда - дезинформировать общество по поводу реально существующих проблем и способов их решения. Возникает необходимость встречи «лицом к лицу», процедуры взаимных «разоблачений», разрушение стереотипов поведения. Главная задача деловой игры - организовать совместную деятельность участников решения проблемы так, чтобы раскрыть реальную противоречивость их интересов по проблемной ситуации, выявить позиции, заставляющие отстаивать общие и групповые интересы, добиться обнародования необходимой информации, помочь участникам услышать и понять друг друга, найти пути к согласованию действий, мобилизовать их способности для получения в итоге общественно необходимых решений независимо от ведомственных или групповых пристрастий и

привязанностей. Деловая игра - это репетиция, моделирование будущей совместной слаженной деятельности. В деловой игре разрабатываются организационные мероприятия и принципы взаимодействия, практические навыки и умение ими пользоваться.

Важной задачей субъекта управления является нахождение средств реализации выработанных управленческих решений. При организации выполнения управленческих решений необходимыми есть процедура описания порядка реализации конкретных управленческих задач, с одной стороны, и распределение функций, прав и обязанностей между отдельными субъектами управления - с другой. Одним из методов разработки такой процедуры является регламентный метод. Он представляет собой способ описания порядка выполнения управленческих решений и служит для распределения управленческих задач между исполнителями. Такое описание осуществляется в форме регламента, в котором зафиксировано: кто, когда и в каких условиях решает те или иные задачи и кто несет ответственность за их успешную реализацию. Под регламентом управления понимают установление совокупности правил, определяющих структуру, функции и порядок деятельности субъектов, осуществляющих управление конкретным объектом - подразделением, службой, территориальными и другими организационно оформленными объединениями людей.

Регламент определяет последовательность выполнения управленческих задач и условия их решения. Регламент, как правило, создается для выполнения конкретного управленческого задания, которое входит в содержание деятельности организации или учреждения и может включать следующие положения: организационная структура, состав органов управления учреждением и его подразделениями: администрация, совет трудового коллектива, общественные организации; порядок образования органов управления; конкретное распределение прав и обязанностей, полномочий органов управления - между собранием сотрудников и администрацией; порядок разрешения служебных и других вопросов жизнедеятельности учреждения; порядок решения противоречий, которые возникают между отдельными органами управления в процессе служебной деятельности; конкретные процедуры принятия решений по отдельным производственным, финансовым, социальным и другим вопросам; порядок назначения ответственных руководителей на всех уровнях управления; меры по материальной, моральной, административно-правовой защите прав и полномочий органов управления, подразделений, служб и работников, которые участвуют в работе этих органов; порядок внесения изменений и дополнений в регламент управления заведением. Во время реализации управленческих решений и программ широко применяются методы коллективной и индивидуальной материальной мотивации. Средствами мотивации выступают оклад, заработная плата и вознаграждение. Для придания устойчивости организационных связей в системе управления в процессе выполнения управленческих задач применяют распорядительный метод (метод предписаний). Прежде всего, он оказывается в издании приказов, планов, инструкций, распоряжений и других документов, называемых актами управления. Применение

этого метода вызвано тем, что непосредственная деятельность людей в процессе управления не поддается детальной регламентации. Руководствуясь не только общими, но и личными интересами, участники управления в своих действиях могут намеренно или непреднамеренно отклоняться от заданной направленности к цели. Одним из видов распорядительных методов управления административные методы. Это методы властной мотивации. Они основываются на подчинении закону, правопорядка, высшему должностному лицу, имеют обязательный характер. С их помощью действуют механизмы принуждения, которые формируются для защиты интересов общества, государства, личности, реализуются права и обязанности руководителей, поддерживается служебная и трудовая дисциплина, обеспечиваются условия выполнения работниками своих обязанностей.

Но если у руководителя есть чрезмерное увлечение только административными методами, то это может привести к подавлению инициативы и предприимчивости, самостоятельности мышления, ожидания вместо оперативной реакции на изменения условий деятельности. Как видим, существуют различные методы управления, каждый из которых имеет положительные и отрицательные стороны. Лучше всего, когда руководитель использует их комплексно, когда они в деятельности субъекта управления дополняют друг друга.

1.3 Особенности типов управления в правоохранительных органах (ОВД)

Особенности типов управления в правоохранительных органах (ОВД), как можно было убедиться, достаточно разнообразны, как разнообразны конкретные цели социального управления, сферы его применения функций и т.п. Вполне охватить это разнообразие не способна ни одна классификация отношений учитывая свою условность. Но наряду с вышеприведенной классификации управленческих отношений следует назвать деление их на основные и неосновные (вспомогательные). К основным относятся такие управленческие отношения, которые реализуются через непосредственное влияние на тот или иной объект. Они занимают основное место в системе социального управления; это отношения, которые реализуются в процессе применения властных полномочий, основанные на прямой подчиненности субъекту управления управляемых им объектов. Неосновные (вспомогательные) управленческие отношения складываются между непорядкованными сторонами управленческого процесса, что исключает применение власти. Управленческие отношения различают также как вертикальные, горизонтальные, формальные и неформальные.

Вертикальные - это отношения подчиненности, субординации: центральный орган управления полиции РФ.

Главное управление полиции в области - отдел (отделение) полиции.

Горизонтальные отношения - это договорные и установленные субъектом управления отношения между равными, независимыми объектами (отношения координации между отделами (отделениями) полиции в области). Это отношения «субъект-объект» в процессе совместной управленческой деятельности, это могут быть отношения «объект-объект» в их совместной деятельности при реализации

воли субъекта управления. Следует учитывать и то, что наряду с установленными официальными отношениями в процессе управления между его участниками могут возникать и неформальные отношения.

Последние являются добровольными отношениями, которые не зависят от властных полномочий. Но в процессе управления их нельзя игнорировать.

Достаточно сказать, что от состояния неформальных отношений в социальном коллективе (в том числе и в органах полиции) во многом зависят эффективность и конечные результаты всей деятельности. Обобщая характеристики управленческих отношений, можно подчеркнуть, что управленческие отношения представляют собой такие общественные отношения, в которых люди соотносятся как субъекты и объекты управления, - как управляющие, так и управляемые. Для эффективной работы организации важно четко и ясно определить функциональные обязанности и полномочия, а также их взаимоотношения. Каждый сотрудник организации должен понимать, что ожидается от него, какими полномочиями он обладает, какими должны быть его взаимоотношения с другими служащими. Это достигается с помощью схемы организации, дополненной соответствующими справочниками (инструкциями), и распределения обязанностей. Виды отношений внутри организации включают следующие варианты: линейные; функциональные; отношения управленческого аппарата; латеральные. Линейные отношения - это отношения между руководителем и его подчиненными. Функциональные отношения - это отношения специалиста, который уполномочен выполнять ту или иную функцию в рамках всей организации, с другими членами организации. Обычно такая производственная миссия имеет рекомендательный характер. Отношения управленческого аппарата. Данный тип отношений имеет место в случае представления чьих-либо прав и полномочий. Должностные обязанности при этом состоят в предоставлении рекомендаций, советов. Например, помощник начальника управления вступает в отношения с линейными руководителями как бы от имени и по поручению начальника управления, выражая волю и желание последнего. В этом случае помощник осуществляет полномочия, которые имеет начальник управления. Не располагая лично полномочиями, помощник не принимает решения, но в его обязанности входит предоставление рекомендаций своему непосредственному руководителю по тем или иным вопросам, связанных со служебной деятельностью. Преимущество такого вида отношений в том, что они являются эффективным методом обучения и подготовки будущих руководителей, экономии рабочего времени для высшего звена руководителей, освобождение от ежедневной чисто административной работы. Латеральные отношения могут быть двух категорий. Во-первых, коллегиальные-это отношения между работниками одного отдела, подчиненными одному начальнику. Во-вторых, параллельные - это отношения, которые вызваны необходимостью обмена информацией, идеями и мнениями между работниками, занимающими одинаковое положение в организации, но работающими в разных отделах и подразделениях.

В научной литературе выделяются различные подходы к изучению управления как

процесса. Одна группа ученых рассматривает управленческий процесс как совокупность различных видов деятельности работников управленческих структур, которые ограничены временем возникновения управленческой ситуации и ее окончания путем принятия и реализации решения или отказа от его реализации. С этой точки зрения, процесс управления представляет собой комплекс непрерывных, взаимосвязанных и в определенном порядке выполняемых действий, направленных на решение практических задач управления. К числу обязательных, которые постоянно повторяются, видам управленческой деятельности относятся:

- определение проблемы, постановка целей;
- разработка вариантов решения;
- принятия (утверждения) решения;
- подбор исполнителей;
- оценка процесса выполнения решения, его корректировка;
- учет и оценка результатов выполнения решения. Реализация управленческих решений осуществляется поэтапно и циклично.

Цикл управления включает в себя получение информации, ее анализ, оценку, определение цели, постановку задач, выработку и принятие решения, организацию его выполнения. Такой цикл повторяется непрерывно. Если была поставлена какая-то цель или задача, ее достижение (решение проблемы) всегда вызывает новую ситуацию, требующую новых управленческих решений. Эту тему можно проиллюстрировать на простом примере. Совершено преступление. Задача - установить виновных лиц. Впоследствии они установлены, но их местонахождение неизвестно. Надо организовать розыск. Вследствие оперативно-розыскных мероприятий получена информация об адресе, по которому скрываются преступники. Далее идет операция по их задержанию. Одновременно с этими циклами начальник отдела организует досудебное следствие в уголовном производстве, передаче уголовного производства в суд, и тому подобное. Если же учесть, что одновременно совершаются не одно преступление, а несколько, что раскрытие и расследование преступлений - это, по объему работы, примерно только 10 % от всех задач, которые решаются подразделением (органом) полиции, то можно представить себе всю сложность и многогранность процесса управления органами полиции в целом. Вторая группа ученых придерживается так называемого «иерархического» подхода. Управленческий процесс в их понимании представляет собой одновременно деятельность системы и подсистемы в системе более высокого уровня. Например, районный отдел полиции, представляя собой самостоятельную систему управления, входит как подсистема в систему МВД в области, а МВД в области на тех же началах входит в систему полиции РФ в целом. Как подсистема, органы полиции функционируют на основе нормативной и директивной информации, поступающей от системы высшего уровня, то есть управленческий процесс осуществляется в рамках отношений субординации и подчинения. В процессе взаимодействия внутрисистемных элементов осуществляется реализация целей, поставленных системой высшего уровня. Если обратиться к нормативным актам, которые определяют структуру и процесс управления органов полиции, то

легко можно убедиться, что они опираются на иерархический подход.

МВД осуществляет свои полномочия непосредственно и через образованные в установленном порядке территориальные органы, а также учреждения и учреждения.

МВД возглавляет Министр, назначаемый на должность по представлению Премьер-министра РФ и увольняется с должности Дума РФ. Министр имеет первого заместителя и заместителей, которые назначаются на должность и освобождаются с должности Правительством РФ по представлению Премьер-министра РФ в соответствии с предложениями Министра. Как видим, МВД РФ рассматривается также как подсистема более общей и высшей системы государственной исполнительной власти и реализует ее цели путем выполнения определенных задач и функций. Полиция РФ также входит в структуру центральных органов исполнительной власти, который служит обществу путем обеспечения охраны прав и свобод человека, противодействия преступности, поддержание публичной безопасности и порядка. Деятельность полиции направляется и координируется Правительством РФ через Министра внутренних дел РФ согласно законом. Следует отметить, что главной особенностью иерархического подхода при анализе управленческого процесса является учет подчиненности элементов управления, которые проявляются через отношения субординации. Главное назначение управленческого процесса - четкое и своевременное выполнение задач, поставленных сверху. Наряду с динамичным и иерархическим подходами в теории и практике управления получил признание также функциональный подход. Его представители рассматривают управленческий процесс не в вертикальном (отношения субординации), а в горизонтальном аспекте (отношения координации). Они представляют управление как особый вид трудовой деятельности, подчиненной законам распределения, специализации труда. Именно действие таких законов обуславливает распределение людей в аппарате управления на специализированные профессиональные группы, которым предстоит решать определенные задачи и выполнять конкретные функции управления. Управленческий процесс с этой точки зрения является комплексом взаимосвязанных во времени и пространстве видов деятельности, осуществляемой субъектами управления (руководителями и специалистами) при их целенаправленном воздействии на объект.

Но все рассмотренные выше подходы не дают целостного представления о процессе управления. Руководители подразделений разного уровня часто задают вопрос: почему при соблюдении всех принципов управления, последовательности выполнения функций и операций в полной мере не достигается запланированный результат или он отрицательный. Одни обвиняют в этом кадры, другие - недостаточное информационное обеспечение, третьи - отсутствие должного материально-технического снабжения и финансового обеспечения, четвертые - несовершенство законов и т.п. Действительно, итоговым критерием качества процесса управления является результативность и эффективность системы управления. Результативность деятельности органов полиции состоит в том, что задерживаются «нужные» люди, то есть правонарушители, а эффективность работы

заключается в том, что правонарушители задерживаются законно, на основе права и научно обоснованных правил противодействия преступности. Показателями эффективности системы управления в органах полиции являются: и реальные результаты деятельности подразделений полиции (например, для криминальной полиции-количество и динамика зарегистрированных особо тяжких преступлений, количество и динамика раскрытия преступлений, количество разысканных преступников и пропавших без вести лиц и т. д.); и результаты обеспечения публичной безопасности и порядка; и сплоченность и дисциплинированность членов подразделения в процессе выполнения возложенных на них задач; уровень управляемости и уровень активности членов подразделения; установка руководителя и работников подразделения на реальную научно прогнозируемую перспективу; изобретательность и инициатива, деловая направленность руководителя в достижении поставленной цели; соблюдение законности всеми участниками управленческого процесса. При рассмотрении содержания процесса управления следует иметь в виду, что оно включает в себя технический, производственный, правовой и социальный аспекты. С технической точки зрения управление - это управление информационными потоками. Учитывая качественные изменения в характере современной преступности, необходимой предпосылкой эффективной деятельности органов полиции становится своевременное обеспечение их компьютерной техникой и новыми информационными технологиями. В производственном плане процесс управления-это постоянное воспроизводство и налаживание связей, обеспечение оптимального взаимодействия между отраслевыми службами, подразделениями органов полиции, согласование их совместной деятельности. В правовом аспекте - это строгое соблюдение законности при выработке и реализации управленческих решений. Социальная сторона процесса управления в современных условиях характеризуется тем, что взаимоотношения между участниками управленческого процесса основываются на принципах демократии, социальной справедливости, обеспеченности и социальной защищенности. При организации процесса управления необходимо учитывать и технологическую, процедурную сторону. Технологическое обеспечение процесса управления включает в себя совокупность действий, акций и процедур, выполняемых работниками органов управления, которые составляют комплекс управленческих решений и мероприятий по их реализации. Анализ содержания, психологической и организационной стороны управления показывает, что процесс управления - это деятельность объединенных в определенную организационную структуру субъектов управления (руководителей, специалистов), которая направлена на решение практических проблем и достижения поставленных перед системой управления целей путем реализации необходимых видов деятельности, основанные на определенных принципах управления, с применением соответствующих методов управления.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ТИПОВ УПРАВЛЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ (ОВД)

2.1 Выявление уровня сформированности типов управления в правоохранительных

органах (ОВД)

Выявление уровня сформированности типов управления в правоохранительных органах (ОВД)- это совместная деятельность объединенных в определенную систему субъектов и объектов управления, которая направлена на достижение поставленных целей управления, путей реализации предусмотренных федеральным законом и другими нормативными документами функций и применения соответствующих методов и принципов управления.

Общий процесс уровня сформированности охватывает все стадии управления: внутренние процессы внутри органа управления, в отдельных структурных подразделениях, на отдельных рабочих местах, внешнюю деятельность, разработку и принятие управленческих решений и их документальное оформление, организацию их выполнения и контроль за работой исполнителей и др.

Теория управления изучает следующие характеристики: содержание, организацию и технологию процесса управления. Содержание процесса управления раскрывает суть того, что делается в процессе управления, какова роль субъекта и объекта управления, взаимосвязь существует между ними, какие проблемы оперативно-служебной деятельности должен решить непосредственно процесс управления, организационное, технологическое и материально-техническое и кадровое обеспечение процесса управления.

Содержание процесса управления можно рассматривать по отдельным составляющим: \bar{I} методологическое содержание включает подготовку и принятие управленческих решений и организацию их выполнения; \bar{I} функциональное содержание выражается через реализацию функций управления, таких как: прогнозирование, планирование, организации, координации, корректировки, учета и контроля; \bar{I} экономическое содержание проявляется через определение экономических потребностей, материально-технических ресурсов, их распределение и использование; \bar{I} социальное содержание определяется ролью исполнителей, других участников процесса управления, мотиваций их деятельности, социально-психологическим обеспечением;

организационно-правовое содержание предусматривает осуществление процесса управления через определенные организационные формы и на правовой основе путем применения распределения обязанностей, регламентирования, нормирования, обучения, инструктирования, ответственности, дисциплины и законности; \bar{I} информационное содержание предусматривает информационно-аналитическое обеспечение процесса управления; \bar{I} идеологическое содержание раскрывает, во имя каких целей, для достижения какой цели осуществляется процесс управления, какова его идеология. Процесс управления органами полиции РФ представляет собой единую систему взаимосвязанных и в определенном порядке выполняемых действий, которые могут рассматриваться как элементы или стадии процесса управления. Процесс управления определяет динамику реализации целей управления через систему действий, операций, изменяются, развиваются и совершенствуются. В процессе управления проявляются цели и обусловленные ими задачи и функции органа полиции. Этот процесс характеризуется непрерывностью,

циклическостью, осуществляется одновременно в разных направлениях. Управление любой организацией предполагает, прежде всего, воздействие на людей. Управление происходит с помощью определенных методов, которое приемлемо для данной организации. Методы управления - это способы реализации функций управления, или способы воздействия субъекта на объект управления. Тип управления, который используется в ОВД по Суворовскому муниципальному району Тульской области это административно-правовой или организационно-распорядительный. Он основан на отношениях власти юридически очерченных при формировании системы управления. Они включают в себя опору на законодательство и различного уровня подзаконные акты, на нормы и нормативы, официально действующие в пределах всего пространства управления. Отдел внутренних дел по Суворовскому муниципальному району был образован в 1934г.

Аппарат ОВД сформирован по традиционному линейно-функциональному принципу, где "линия" - это выполнение основных задач, а "функция" - обеспечивающие службы. Некоторым отступлением от традиций линейно-функционального построения является наличие сильного штабного блока, распространяющего организационные полномочия на все структуры.

Министерство внутренних дел как головной федеральный орган управления выполняет значительный по объему и содержанию набор функций в сфере кадрового обеспечения оперативно-служебной деятельности. Совместно с органами государственной власти оно решает вопросы работы с кадрами, разрабатывает и реализует федеральные программы кадрового обеспечения ОВД, организует подготовку и переподготовку и повышение квалификации кадров, работу по воспитанию и морально-психологической подготовке личного состава, осуществлению защиты прав и законных интересов сотрудников, военнослужащих и сотрудников системы Министерства.

Согласно иерархическому построению и территориальному принципу формирования МВД, ОВД подчиняются МВД России, а также соответственно Президенту РФ, Правительству РФ, главе администрации субъекта Федерации.

Штаты аппаратов ОВД, подведомственных им подразделений, предприятий, учреждений, организаций и горрайорганов разрабатываются на основе нормативов и лимитов штатной численности, примерных (типовых) моделей, установленных МВД России, и утверждаются (кроме управлений, отделов по организованной преступности, оперативно-поисковым, оперативно-техническим мероприятиям, режимным объектам, отрядов полиции особого назначения) министром внутренних дел, начальником ОВД субъекта Федерации.

Отдел внутренних дел по Суворовскому муниципальному району является государственной некоммерческой организацией, которая выполняет множество важнейших функций. Отдел кадров выступает главным звеном в работе с личным составом, поэтому его работа занимает центральное место в функционировании данной организации.

Эффективность и надежность работы ОВД по Суворовскому муниципальному району

от выбора структуры внутреннего управления, которую принято называть организационной структурой.

Организационная структура управления представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов и звеньев управления. Так же она выражает отношение власти и подчинения, которые юридически закрепляются в нормативных документах (устав, положение о подразделениях, должностные инструкции). Организационно-штатная структура формируется на основе потребностей практики. Поэтому аппараты ОВД различных субъектов Федерации, разных регионов страны, вследствие их особенностей, не могут быть одинаковыми и отличаются друг от друга не только по численности, но и по структуре. Однако все они согласно общему принципу формирования имеют характерные структурные звенья. Эффективность или неэффективность управления в значительной степени определяется организационной структурой менеджмента в организации. Организационная структура ОВД не может оставаться неизменной. Она конструируется, видоизменяется, появляются новые подразделения, упраздняются исчерпавшие себя, меняются коммуникации между структурными единицами, их подчиненность, а также протяженность их функций "по вертикали" (рис. 1). Но во всем этом движении, во всех этих названных переменах важным остается одно -- обеспечение строжайшего следования требованиям научного управления.