

УДК 35.081.7

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ ОТДЕЛОМ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Шуралев А. В., подполковник полиции, слушатель 2-го факультета (очная форма обучения), кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами, Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации (г. Москва). E-mail: qwert1608@rambler.ru

В статье рассматриваются актуальные проблемы совершенствования стиля управления в системе территориальных органов внутренних дел.

Ключевые слова: стиль управления, психологический климат в коллективе, демократический стиль, авторитарный стиль, либеральный стиль.

PSYCHOLOGICAL METHODS OF IMPROVING THE MANAGEMENT STYLE OF THE TERRITORIAL INTERIOR AFFAIRS DIVISION

Shuralev A. V., Police Lieutenant, Listener 2-the Faculty (Full-time), Chair of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel, Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation (Moscow). E-mail: qwert1608@rambler.ru

The article discusses the current problems of improving the style of management in regional law enforcement agencies. The author proves that well-chosen style of management is the head factor in shaping public confidence in the government representatives. Motivating employees, their attitude to work, psychological team climate and much more depends on the professionalism and personal qualities of the head unit, its ability to find common ground and compromise.

Socio-psychological methods of management based on the study of the psychological interaction of people in the general manufacturing processes. Therefore, improving the management style system of internal affairs is impossible without revealing the peculiarities of psychological climate in the team, define requirements for the staff, individual approach to the search for staff composition of the territorial department of the interior affairs.

The article analyzes the scientific literature, which allowed the author to identify specific requirements for the moral and psychological qualities of employees Territorial Department of the Interior Affairs.

Keywords: management style, psychological team climate, democratic style, authoritarian style, liberal style.

Современное российское общество ставит перед институтами власти важнейшие задачи укрепления правопорядка, обеспечения общественной стабильности, защиты прав и свобод человека и гражданина. В этой связи особые требования по достижению высоких оперативно-служебных результатов предъявляются к деятельности территориальных отделов внутренних дел. Эффективное управление данными подразделениями во многом зависит от психологического климата в коллективе, характера взаимоотноше-

ний сотрудников, их сплоченности и степени ответственности стиля управления руководителя уровнем развития коллектива.

Это выдвигает на первый план проблему совершенствования способов осуществления своей деятельности субъектами управления. По мнению А. Н. Максимова, «одним из главных резервов повышения эффективности деятельности горрайорганов внутренних дел в условиях качественной трансформации и количественного роста преступности, высокого разнообразия содержания

и динамичности протекающих социальных процессов, сохраняющегося дефицита ресурсного обеспечения выступает совершенствование стиля управления в этих подразделениях» [1].

Правильно выбранный стиль управления руководителя является фактором формирования доверия населения к представителям органов внутренних дел, органам власти территории. Мотивация сотрудников, их отношение к труду, психологический климат в коллективе и многое другое, зависят от профессионализма и личностных качеств руководителя подразделения, его умения находить взаимопонимание и идти на компромиссы.

Социально-психологические методы управления основаны на изучении психологического взаимодействия людей в общих производственных процессах. Поэтому совершенствование стиля руководства в системе органов внутренних дел невозможно без выявления особенностей психологического климата в коллективе, определения требований к сотрудникам, поисков индивидуального подхода к кадровому составу территориального отдела внутренних дел.

Гарантированное выполнение служебных задач подразумевает сформулированные руководителем требования к моральным, психологическим, профессиональным качествам сотрудников. Данные требования обусловлены спецификой деятельности территориального отдела внутренних дел и такими факторами, как сложность решаемых задач; эмоциональная напряженность; динамичность и оперативность условий деятельности; высокий уровень ответственности за принятые решения и совершенные поступки; официальный статус сотрудника.

Анализ научной литературы позволил нам выделить особые требования к моральным и психологическим качествам сотрудников территориального отдела внутренних дел, которые условно можно разделить на общие и специальные [2; 3; 4].

Общие требования являются обязательными для всех сотрудников вне зависимости от конкретного направления деятельности и выполняемой задачи. Специальные требования к моральным и психологическим качествам сотрудников определяются с учетом конкретного направления их деятельности.

В соответствии с общими требованиями сотрудники должны обладать моральными и психологическими качествами, под которыми понимаются устойчивые особенности личности человека, проявляющиеся в его поведении, значимые для его социального окружения и необходимые для эффективного осуществления деятельности по предназначению.

К моральным качествам относятся: патриотизм; чувство личной ответственности за судьбу государства и порученное дело; верность профессиональному долгу; законопослушность, уважение к личности, правам и свободам граждан; дисциплинированность; честность и принципиальность, стойкость и выдержка; мужество и смелость при выполнении своих обязанностей [4].

Психологические качества включают в себя:

- высокий уровень развития психических познавательных и волевых процессов (ощущений, восприятия, представлений, воображения, речи, памяти, внимания, мышления, воли) и общих способностей (точность, последовательность, логичность и активность мыслительной деятельности); быстроту принятия решений, гибкость мышления, наличие творческого подхода к решению задач;

- психоэмоциональную устойчивость, обеспечивающую достаточный уровень работоспособности в сложных условиях: выдержку и самообладание, уравновешенность, развитый самоконтроль за поведением и внешними проявлениями эмоций; эмоциональную зрелость (способность отдавать себе отчет о собственных эмоциях и чувствах, а также управлять ими);

- адаптированность в профессиональной и социальной среде: высокую работоспособность как в условиях монотонности и однообразия, так и при быстрой смене форм деятельности и воздействии разнородных внешних факторов и умение работать в команде;

- мотивированность к службе, позитивную социальную ориентацию, конструктивную направленность ценностно-смысловых установок личности: осознание моральной ответственности за качество труда;

- потребность в приобретении новых знаний, расширении интересов, профессиональном и служебном росте.

Для служебного коллектива сущность морально-психологического состояния может быть выражена как уровень развития у сотрудников мотивационно-ценностных образований, доминирующих психоэмоциональных состояний, а также характер взаимоотношений в рамках формальной и неформальной структуры коллектива, коллективные мнения, коллективные настроения, направленность.

Обобщая вышесказанное, мы делаем акцент на выводах, к которым приходит А. Н. Максимов и Е. Ф. Яськов в своих исследованиях о том, что «в современных условиях необходимо смещение приоритетов от деятельности «на результат любой ценой» к работе с людьми и достижению результатов через развитие коллектива, к решению задач, связанных со стимулированием инициативы и творческой активности сотрудников, созданием условий для их самореализации, формированием благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Следовательно, вопросы совершенствования стиля управления в горрайорганах внутренних дел имеют большое практическое значение» [3].

Следуя логике нашего исследования, остановимся на рассмотрении различных стилей руководства, представленных в научной литературе.

Отечественные ученые А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев в своих исследованиях определяют, что стиль руководства выражается в том, какими приёмами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому подходу к выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчинённых. Принятый стиль руководства может служить характеристикой качества деятельности руководителя, его способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать в коллективе особую атмосферу, способствующую развитию благоприятных взаимоотношений и напрямую влиять на безопасность организации [4].

Существуют два подхода к изучению стиля руководства – поведенческие и ситуационные теории.

Стиль руководства – это совокупность повторяющихся конкретных приёмов и способов управленческого воздействия, применяемых руководителем в процессе управления и определя-

ющих особенности отношения людей к его действиям [3].

Стиль руководства проявляется и в манере руководителя руководить, слушать других людей, и в том, как он организует подготовку, принятие и реализацию решений. О нём можно судить не только по тому, как организовано личное рабочее место руководителя, но и труд возглавляемого им коллектива.

Изучение стиля руководства и само возникновение этого понятия связаны с именем известного психолога К. Левина. В 30-е годы XX века вместе со своими сотрудниками он провёл эксперименты и определил три ставших классическими стиля руководства – авторитарный, демократический, либеральный.

Авторитарный (директивный) стиль руководства характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя. Он единолично принимает решения, жёстко регламентирует всю деятельность подчинённых, не давая им возможности проявлять инициативу. Подчинённые должны лишь исполнять то, что им приказано, при этом они получают минимум необходимой информации. Этот стиль предполагает официальность отношений, неукоснительное соблюдение дистанции между руководителем и подчинёнными.

Анализ литературы позволил нам прийти к выводу о том, что наиболее приемлемым для руководителя территориального отдела внутренних дел является демократический стиль руководства. Руководитель, придерживающийся демократического стиля, децентрализует свою управленческую власть, он консультируется с подчинёнными, которые также принимают участие в выработке решений и получают достаточно информации, чтобы иметь представление о перспективах своей работы. Руководитель доверяет подчинённым, избегает диктаторства, создаёт благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

Следующий стиль руководства, который выделяют исследователи в своих трудах – либеральный (попустительский) стиль руководства, характеризующийся минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчинённых. Руководитель выступает в роли посредника при осуществлении контактов, обеспечивая своих

подчинённых информацией и материалами, необходимыми для выполнения работы. Руководитель ставит перед исполнителями проблему, создаёт необходимые организационные условия для их работы, определяет её правила, задаёт границы решения, а сам отходит на второй план.

В современных условиях выполнение служебных задач предопределяется не только характером отношений между руководителем и подчинёнными и степенью свободы, которая им предоставляется, но и рядом других обстоятельств. Отражением этого являются новые подходы к стилю управления, такие как «многомерные» стили управления, представляющие собой комплекс взаимодополняющих, переплетающихся подходов, каждый из которых независим от других, поэтому может реализовываться наряду с ними [1].

Стиль управления, практикуемый сегодня в территориальных отделах внутренних дел и отражающий в целом стиль управления ОВД, не является с точки зрения классической классификации однородным. Наиболее распространённым является демократический, в меньшей степени – авторитарный и ещё в меньшей степени – либеральный. Вместе с тем «в чистом виде» ни один из названных стилей на практике почти не встречается. Мы пришли к выводу о том, что наиболее практикуемый сегодня стиль управления в органах внутренних дел – это демократический с элементами авторитарного и либерального стилей.

Эффективность деятельности территориального отдела внутренних дел хотя и находится в зависимости от стиля управления этими органами, однако эта зависимость связана не столько с типом стиля, сколько с его приспособленностью к современным условиям, в частности, с его рациональностью.

Совместно со специалистами Учебного центра МВД по Республике Марий Эл нами был проведен анализ современного состояния стиля управления в территориальных отделах внутренних дел Республики Марий Эл. Участниками эксперимента являлись 150 сотрудников из числа младшего офицерского состава территориальных отделов внутренних дел Республики Марий Эл. В ходе эксперимента респондентам было предложено ответить на вопросы экспертно-опросного листа.

Исследование показало, что единого стиля управления территориальными отделами внутренних дел не выявлено. 64 % респондентов охарактеризовали стиль управления своего руководителя как демократический; 30 % – авторитарный; 6 % – либеральный. В большей степени сотрудники определили психологический климат в коллективе как «благоприятный, комфортный», отношения с коллегами – «дружеские и надежные».

Вместе с тем в ходе исследования было выявлено, что в чистом виде рассматриваемые стили управления, как правило, не проявляются, а наблюдается лишь преобладающая выраженность того или иного стиля с элементами характеристик других стилей.

Кроме того, было установлено, что высокая эффективность деятельности территориального отдела внутренних дел может достигаться при любом стиле управления, а деятельность многих руководителей выходит за рамки практикуемого ими стиля, когда оперативная обстановка вынуждает действовать нетрадиционным для них способом.

Таким образом, стиль управления в территориальных отделах внутренних дел не является с точки зрения классической классификации однородным. Наиболее распространённым является демократический, в меньшей степени – авторитарный, либеральный стиль управления проявляется единично. Однако «в чистом виде» ни один из названных стилей на практике почти не встречается.

Мы подчеркиваем важность выделенных в работах отечественных ученых принципов современного эффективного стиля управления в системе органов внутренних дел: компетентность, деловая направленность, ответственность, самостоятельность, творческий подход, требовательность, принципиальность, научность, гибкость, минимизация субъективизма, установка на оправданный риск, «иммунитет» к проявлениям формализма и бюрократизма, чуткое отношение к людям, непримиримость к недостаткам, инновационность мышления и использование современных информационных технологий [2].

Наиболее благоприятные возможности для реализации названных принципов потенциально имеет демократический стиль управления, кото-

рый является основой для формирования современного эффективного стиля управления. Специалистами Учебного центра МВД по Республике Марий Эл накоплен опыт по соответствующей подготовке, позволяющий овладеть всей совокупностью подходов к управлению подчиненными с использованием демократического стиля.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что морально-психологическое состояние

в коллективе – это интегративная качественная характеристика служебного коллектива, отражающая уровень развития у сотрудников мотивационно-ценностных образований, доминирующих психоэмоциональных состояний, а также характер взаимоотношений в рамках формальной и неформальной структуры коллектива, гарантированно обеспечивающий выполнение поставленных служебных задач.

Литература

1. Максимов А. Н. Стиль управления в системе ОВД: теория и практика // Юридический мир. – М., 2007. – № 1 (121).
2. Максимов А. Н. Рационализация стиля управления горрайорганом внутренних дел в системе мер повышения эффективности управленческой деятельности // Современное управление. – М., 2007. – № 4.
3. Яськов Е. Ф., Максимов А. Н. Взаимодействие между структурными подразделениями городских и районных органов внутренних дел // Вестн. Москов. ун-та МВД России. – М., 2006. – № 10.
4. Асаул А. Н., Асаул М. А., Ерофеев П. Ю., Ерофеев М. П. Культура организации: проблемы формирования и управления. – СПб.: Гуманистика, 2006.

References

1. Maksimov A.N. Stil' upravlenija v sisteme OVD: teorija i praktika. *Juridicheskij mir*. Moscow, 2007, no 1 (121).
2. Maksimov A.N. Racionalizacija stilja upravlenija gorrajorganom vnutrennih del v sisteme mer povyshenija effektivnosti upravlencheskoj dejatel'nosti. *Sovremennoe upravlenie*. Moscow, 2007, no 4.
3. Jas'kov E.F., Maksimov A.N. Vzaimodejstvie mezhdru strukturnymi podrazdelenijami gorodskih i rajonnyh organov vnutrennih del. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*. Moscow, 2006, no 10.
4. Asaul A.N., Asaul M.A., Erofeev P.Ju., Erofeev M.P. Kul'tura organizacii: problemy formirovanija i upravlenija. Sankt-Peterburg, Gumanistika Publ., 2006.