

«Методы управления в органах внутренних дел»



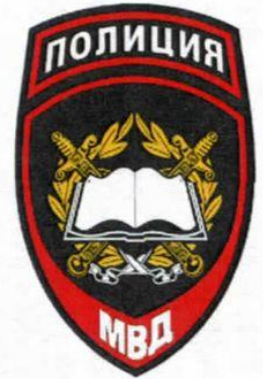
МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Кафедра административного права

**Прохорова О.В., Бажукова Ю.В., Хмара А.М.,
Шамрай В.Н.**

**Утверждены на заседании кафедры, протокол № 15 от
24.04.2018**

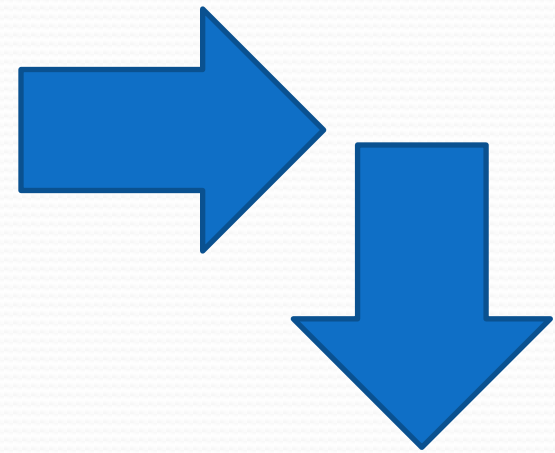


ПЛАН:

- 1. Понятие методов управления.**
- 2. Организационно-административные методы управления.**
- 3. Экономические методы управления.**
- 4. Социально психологические методы.**
- 5. Самоуправление.**

Процесс управления органами внутренних дел осуществляется посредством целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления, на волю сотрудников органов внутренних дел.

Воздействие субъекта управления на волю объекта управления осуществляется различными приемами, средствами и способами, которые именуются **методами управления в органах внутренних дел.**



Метод управления в данном случае - это способ практического осуществления целей, задач и функций управления органами внутренних дел.





1. Понятие методов управления:

Понятие

- Понятие «*метод*» происходит от греческого слова *methodos* и буквально означает «*путь исследования*», способ достижения какой-либо цели, решения задачи, совокупность приемов или операций теоретического или практического познания и освоения действительности.

Характеристики методов управления

- Они органически связаны с целевым назначением вида государственной деятельности как особого вида практической реализации единой государственной власти.
- Они выражают управляющее воздействие субъектов исполнительной власти на соответствующие объекты.
- Они используются субъектами исполнительной власти в качестве средств реализации закрепленной за ними компетенции.
- Метод управления имеет своим адресатом соответствующего объекта.
- Выбор конкретных методов управляющего воздействия напрямую зависит от организационно-правового статуса субъекта управления [формы собственности; от индивидуального или коллективного характера].

Методы государственного управления – это:



способы, приемы воздействия субъекта управления на объект управления в рамках управленческих отношений, которые используются для достижения целей и задач управления, реализации функций управления

Основные черты методов управления:



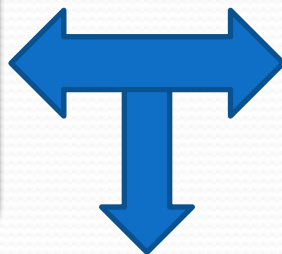
- 1) реализуются в процессе управленческой деятельности;
- 2) связаны с целевым назначением определенного вида управленческой деятельности;
- 3) выступают средством реализации субъектом управления своих полномочий в рамках компетенции;
- 4) адресованы конкретному объекту управления;
- 5) связаны с состоянием объекта управленческого воздействия;
- 6) являются способом достижения поставленных управленческих целей в сложившихся условиях;
- 7) нуждаются в правовом опосредовании;
- 9) имеют масштабную (территориальную и временную) привязку.



Методы управления применяются по отношению к органам внутренним дел в целом и отдельным сотрудникам в частности. Поэтому их следует интерпретировать как способы управленческого воздействия на организации (трудовые коллективы) и человека. Такой подход связан с общей концепцией управления как целенаправленного воздействия на управляемые объекты, в качестве которых выступают органы внутренних дел.

Характеризуя **методы управления**, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму.

Направленность методов управления ориентирована на систему (объект) управления (отдел, подразделение и т.д.).



Содержание - это специфика приемов и способов воздействия.

Организационная форма - воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное (постановка задачи и создание стимулирующих условий) воздействие.

Методы управления

По характеру воздействия:

- прямые (административные)
- косвенные (неадминистративные)

По характеру предписаний:

- императивные; рекомендательные

По форме выражения:

- правовые
- организационные

По направленности воздействий:

- направленные во вне системы;
- внутриаппаратные;
- выполнение отдельных управленческих действий (процедурные)

```
graph TD; A((Универсальные методы государственного управления)) --> B((убеждение)); A --> C((поощрение)); A --> D((принуждение));
```

**Универсальные
методы
государственног
о управления**

**убеждени
е**

**поощрени
е**

**принужд
ение**

**Особенности
методов
прямого
(административ
ного)
воздействия:**



- 1) носят императивный, директивный характер;
- 2) однозначность (конкретность) указаний;
- 3) широкое применение административных актов;
- 4) реализуются в режиме контрольно-надзорной деятельности;
- 5) обязательность наступления негативных последствий в случае оказания объектом противодействия;
- 6) результат воздействия наступает оперативно (быстро), но может и не наступить;
- 7) результат может исчезнуть в случае прекращения управленческого (принудительного) воздействия.

Убеждение как метод государственного управления

Убеждение – процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на управляемый объект, в результате которого идеи, ценности, установки субъекта становятся внутренними идеями, личными установками объекта управления

Средства убеждения воздействуют на сознание объекта или на волю объекта

Элементами убеждения являются:

- а) овладение вниманием**
- б) внушение, воздействие на сознание, оперирование эмоциями, формирование интереса**
- в) оперирование эмоциями,**
- г) формирование интереса**

Средства (способы) убеждения:

- а) формирования знаний, умений, навыков;**
- б) агитация - распространение идей, ценностей;**
- в) популяризация идей, учений, знаний;**
- г) критика;**
- д) порицания отклоняющегося поведения**


Поощрение как метод государственного управления

Поощрение – способ воздействия субъекта управления, применяемый к объекту управления при позитивной оценке его деятельности, наличии заслуги в целях побуждения к дальнейшим успехам в деятельности

**Виды поощрений:
а) моральное; б) материальное**

Особенности поощрения:

- а) фактическим основанием для применения поощрения выступает заслуга, высокие результаты деятельности;**
- б) является реакцией на прошлое поведение (деятельность) объекта управления;**
- в) реализуется путем применения конкретных мер поощрения;**
- г) осуществляется в рамках особого административно-поощрительного производства;**
- д) результат применения поощрений не может быть обжалован**




2. Организационно- административные методы управления:

Объективной основой использования **ЭТИХ методов** управления выступают организационные отношения, составляющие часть механизма управления. Поскольку через их посредство реализуется одна из важнейших функций управления - функция организации, задача организационно-административной деятельности состоит в координации действий подчиненных.




Организационно-административные методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность. Руководитель представляется здесь как администратор, субъект власти, опирающийся на предоставленное ему в этом право. Однако административные методы не следует отождествлять с волевыми и субъективными методами руководства, т.е. администрированием.

Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на органы внутренних дел и их сотрудников через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, а также контроль за их выполнением и систему административных средств поддержания трудовой дисциплины.



Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда.



Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства, основными целями которого являются: правовое регулирование трудовых отношений, укрепление законности, защита прав и законных интересов сотрудников в соответствии с законодательными актами.

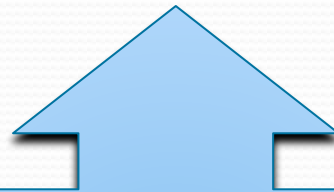
Организационно-административные

методы отличает от других четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний, невыполнение которых рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания. Директивные команды обязательны для выполнения в установленные сроки.



По существу **организационно-административные методы** - это методы принуждения.

- В общем виде **система организационно-административных методов** может быть представлена как совокупность двух равнозначных элементов воздействия. С одной стороны на структуру управления (регламентация деятельности), а с другой на процесс управления (подготовка, принятие, организация выполнения и контроль за управленческими решениями).



В организации эти **методы** служат средством прямого воздействия на сотрудников, что позволяет координировать выполнение ими отдельных функций или решение общей задачи. К характерным особенностям прямого воздействия относится непосредственная связь руководителя и подчиненного. Однако в целом прямые воздействия, в конечном счете, ведут к усилению пассивности подчиненных, а иногда и к скрытому неповиновению.

ВИДЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ МЕТОДОВ:

ОРГАНИЗАЦИОННО-
РАСПОРЯДИТЕЛЬНОГО
ВОЗДЕЙСТВИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ПРИКАЗЫ

УКАЗАНИЯ

РАСПОРЯЖЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЯ

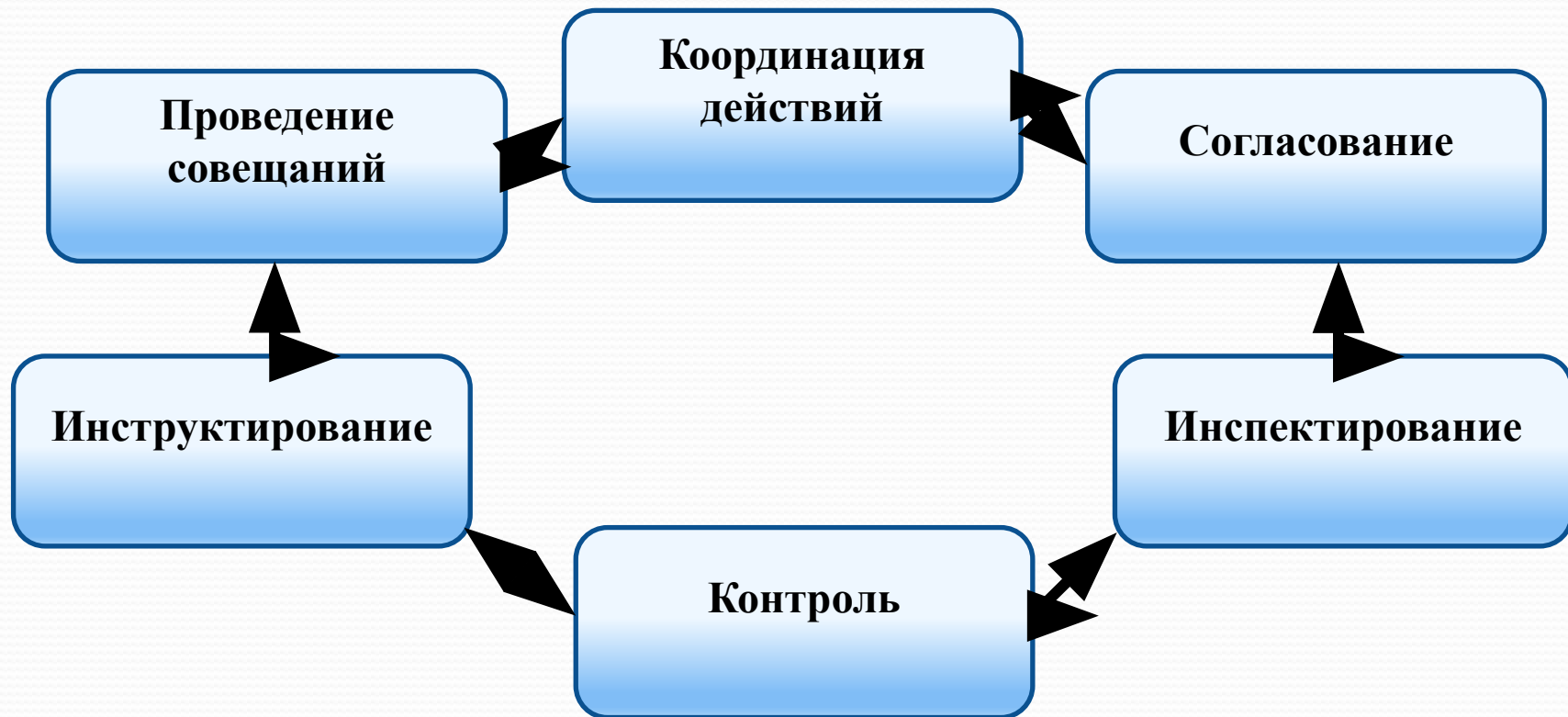
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ

УГОЛОВНАЯ

Организационные методы государственного управления



Методы полицейской деятельности

а) осуществление административного надзора

узкоспециализированное наблюдение сотрудниками полиции за точным соблюдением гражданами, должностными лицами, организациями общеобязательных правил с использованием в предусмотренных

б) применение прямого административного принуждения

применение физической силы, огнестрельного оружия, специальных

в) оказание полицейской помощи

Ст. 1 ФЗ «О полиции»: полиция незамедлительно приходит на помощь каждому, кто нуждается в ее защите от преступных и иных противоправных посягательств

г) выдача полицейского разрешения

на управление транспортным средством, на перевозку определенных изделий, на пребывание или на работу

д) государственная регистрация

по месту жительства

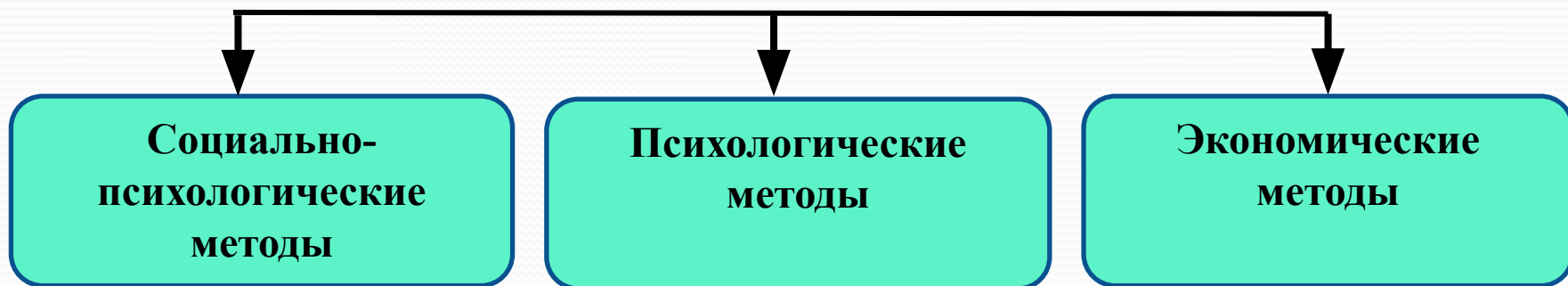


3. Экономические методы управления:

Методы косвенного государственного управления

Особенности косвенных методов:

- а) возможность выбора объектом управления вариантов поведения в рамках, определенных законом;
- б) результат наступает гораздо позднее, чем при применении мер административного воздействия;
- в) обеспечиваются системой гарантий



Методы косвенного государственного управления

Социально-психологические методы:

- а) методы управления социально-массовыми процессами (формирование кадров, формирование позитивного имиджа ОВД, отдельных должностных лиц и т.д.);**
- б) методы управления коллективными субъектами (формирование единого коллектива, повышение коллективной ответственности, взаимопонимания и др.);**
- в) методы управления поведением индивидуальных субъектов (формирование чувства ответственности, единения и др.)**

Психологические методы:

- а) гуманизация труда; б)) обеспечение психологической совместимости работников;**
- в) методы психологического отбора работников при приеме на службу**

Экономические методы:

- а) прибыль; б) кредитование; в) лицензирование; г) квотирование; д) налогообложение);**
- е) сертификация**

БЫЛО



СТАЛО



Принципиальный вопрос коллективной организации труда в органах внутренних дел - овладение **экономическими методами** управления, которые представляют собой совокупность экономических рычагов, с помощью которых достигается эффект, удовлетворяющий требованиям коллектива в целом и личности в частности. Другими словами, поставленная цель достигается воздействием на экономические интересы сотрудника.

Экономические методы способствуют выявлению новых возможностей и резервов. Речь идет об изменении системы материального стимулирования с учетом экономических интересов всех сотрудников. Проблема здесь в том, чтобы создать условия, при которых бы экономические методы были действенны и целенаправленны.

В отличие от организационно-административных **экономические методы** руководства предполагают разработку общих планово-экономических показателей и средств их достижения. Это своего рода экономический механизм.

В результате повышения действенности экономических рычагов и стимулов формируются такие условия, при которых коллектив и его сотрудники побуждаются к эффективной работе не столько административным влиянием (приказы, директивы, указания и т.п.), сколько экономическим стимулированием.



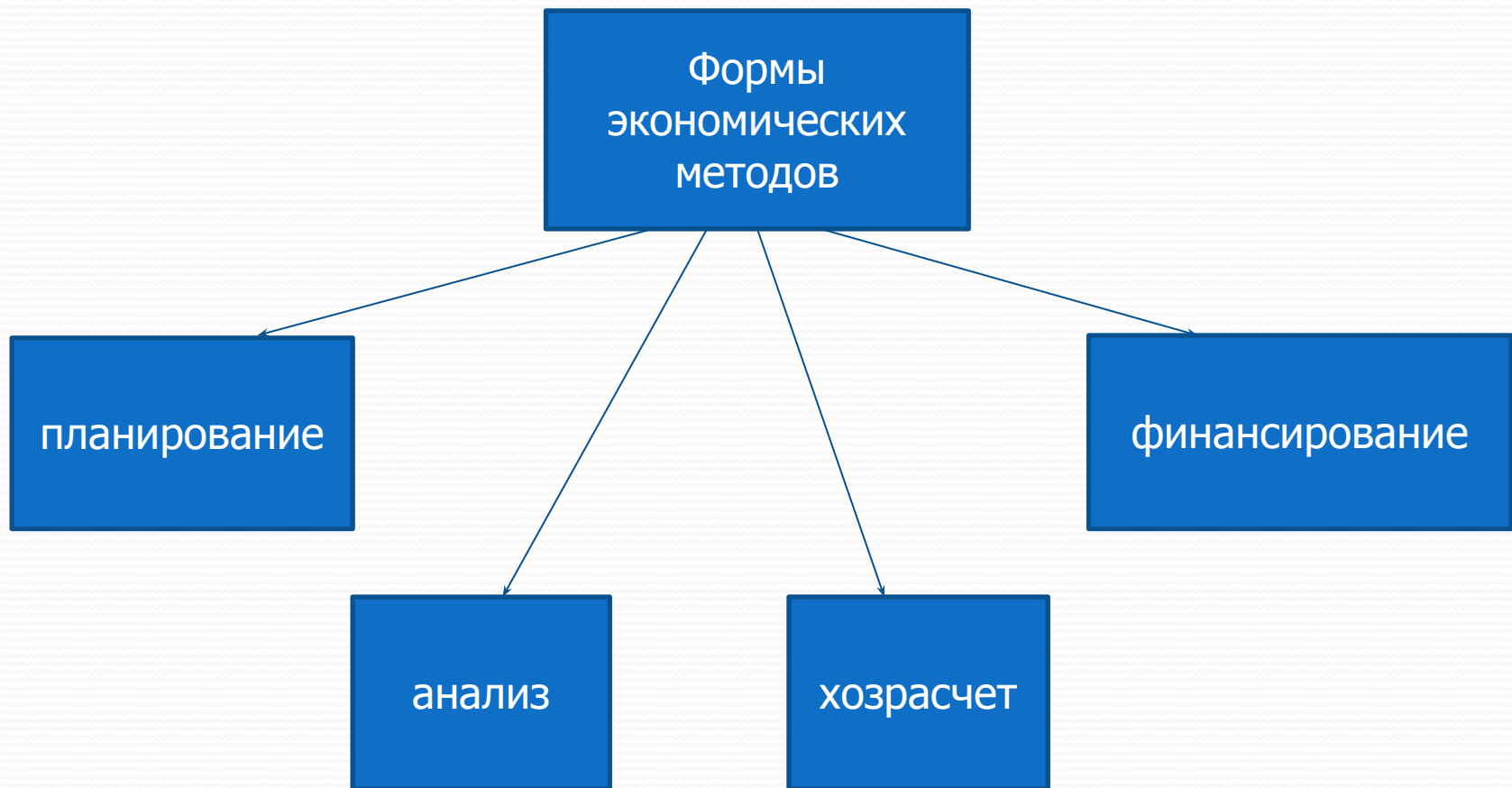


- На основании **экономических методов** управления должны развиваться и укрепляться организационно-административные и социально-психологические методы, повышаться профессионализм их применения.
- **Экономические методы** руководства получают дальнейшее развитие. Расширяется сфера их действия, повышается действенность и результативность экономических стимулов, что позволяет поставить каждого сотрудника и каждый коллектив в такие экономические условия, при которых появляется возможность наиболее полно сочетать личные интересы с общегосударственными.

С помощью **экономико-математических методов** можно получить конкретные данные, характеризующие то или иное экономическое явление, и найти наиболее эффективные решения.

Для решения экономических задач в управлении широко применяются и **экономико-математические методы**, поскольку основным свойством экономических задач является большое число ограничительных условий и множество решений. Их экономическую сущность может выразить математическая модель, представляющая собой систему ограничительных условий, налагаемых на неизвестные переменные.

- Конкретный набор и содержание рычагов экономического воздействия определяются спецификой органов внутренних дел





4. Социально- психологические методы:

● Результаты труда в органах внутренних дел во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных сотрудников поможет руководителю сформировать работоспособный коллектив, решающий единые цели и задачи.

● Для этих целей применяются **социально-психологические методы**, которые представляют собой совокупность приемов и способов социального и психологического воздействия на коллектив и отдельные личности для повышения их трудовой и творческой активности

Поскольку участниками процесса управления являются люди, то социальные отношения и отражающие их соответствующие методы управления важны и тесно связаны с другими методами управления.

моральное
поощрение

социальное
планирование

убеждение

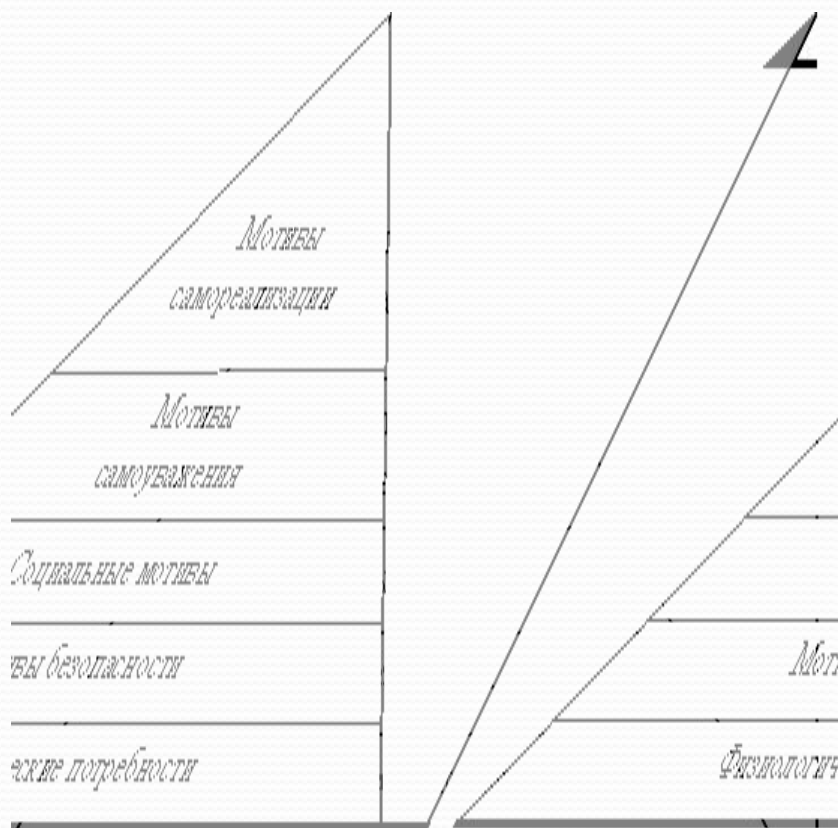
внушение

личный пример

регулирование
конфликтов

создание и
поддержание
морального климата
в коллективе

Мотивация исполнителя



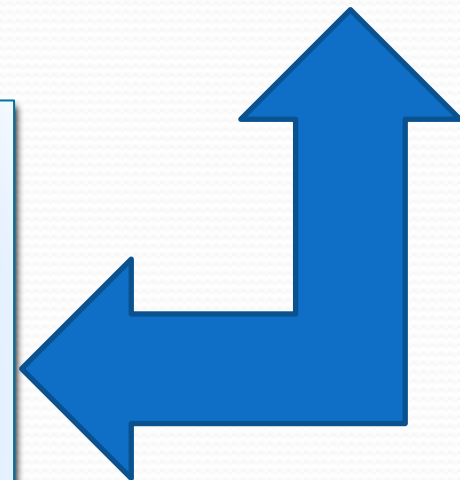
Потребности	Пути удовлетворения
Самовыражение, самоуважение	Реализация своего потенциала, получение новых знаний, расширение области полномочий
Уважение, признание со стороны окружающих	Компетентность в своей профессии, самостоятельность, право принимать решения
Социальные (причастности, взаимодействия, привязанности, поддержки)	Принадлежность к родственной по духу группе, контакт с окружающими, общение
Безопасность, защищенность, уверенность в завтрашнем дне	Сохранение устойчивости, обеспечение денежного дохода для удовлетворения физиологических потребностей
Физиологические	Питание, жилье, одежда, секс



Необходимость использования в практике управления органов внутренних дел **социально-психологических методов** руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности сотрудников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

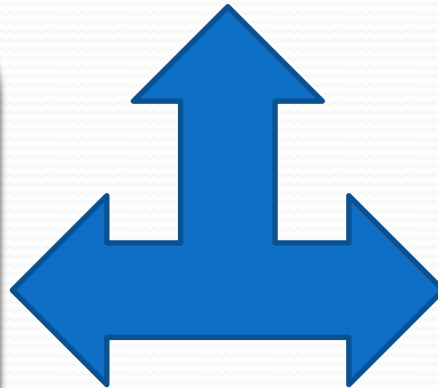
Зная особенности поведения, характера каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойствен свой психологический климат. Поэтому существенным условием существования и развития коллективов является соблюдение принципа психофизиологической совместимости. От настроения, желания сотрудника работать и от того, какая морально-психологическая обстановка в коллективе, эффективность труда примерно **в 1,5 раза может увеличиться или в несколько раз уменьшиться.**

Результаты труда в органах внутренних дел во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных сотрудников поможет руководителю сформировать работоспособный коллектив, решающий единые цели и задачи. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности руководителя на 15 % зависит от его профессиональных знаний, то на **85 % - от умения работать с людьми.**



Социально-психологические методы руководства требуют, чтобы во главе органов внутренних дел были люди достаточно гибкие, умеющие использовать разнообразные аспекты управления.

Успех деятельности руководителя в этом направлении зависит от того, насколько правильно применяет он различные формы социально-психологического воздействия, которые, в конечном счете, сформируют здоровые межличностные отношения.



В качестве основных форм такого воздействия можно рекомендовать: планирование социального развития органов внутренних дел, убеждение как метод воспитания и формирования личности, соревнование, критику и самокритику, постоянно действующие служебные совещания, которые выступают как метод управления и как форма участия сотрудников в управлении органом внутренних дел.

ВИДЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ:

МЕТОДЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ МАЛЫХ ГРУПП

Выявление симпатий и антипатий в группе

Определение места каждого члена группы на основе психологической совместимости

МЕТОДЫ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДА

Использование психологического метода воздействия цвета, музыки

Исключение монотонности

Расширение творческих способностей

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Формирование мотивов труда

Создание в коллективе условий способствующих мотивации работников

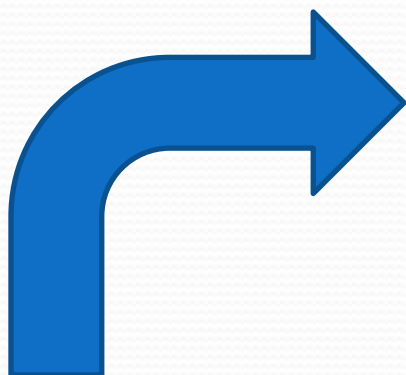
МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА И ОБУЧЕНИЯ

Отбор обладающих психологическими характеристиками, соответствующими выполняемой работе

Развитие необходимых психологических характеристик



5. Самоуправление:



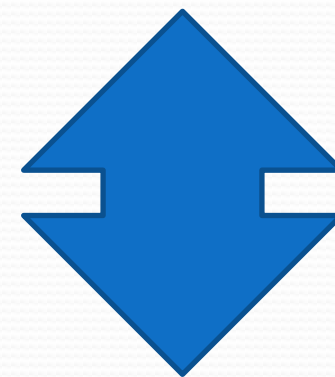
Самоуправление – это демократизация управления, обеспечивающая сотрудникам возможность участвовать в процессе принятия решений, влиять на положение дел в органе внутренних дел. Понятие "**самоуправление**" выражает довольно устойчивый тип социального образования или общественных отношений.

Одна из важнейших задач в функционировании органов внутренних дел - создание наиболее благоприятных условий для реализации возможностей человека. Эти условия появятся благодаря внедрению механизма, предусматривающего широкие права самостоятельных звеньев в структуре органов внутренних дел. Кроме того, они должны сочетаться с высокой ответственностью за конечные результаты работы и развитыми формами демократического управления (**самоуправления**).



Самоуправление на любом уровне управления представляется как процесс превращения сотрудника или всего коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект. Это особый вариант организации управления, когда коллектив сам решает вопросы коллективного формирования и распределения служебных функций. Речь идет о простейшем виде коллективности, регулирующей реальное соединение сотрудников. **Самоуправление** в этом смысле соединяет в себе труд и управление, иными словами, складывается новый тип социальных отношений между равноправными субъектами в процессе их совместной служебной деятельности.

Преобразование механизма управления органа внутренних дел объективно предполагает демократизацию управления (**самоуправление**), так как решить все вопросы в новом организационном механизме можно только через заинтересованность и творческую деятельность всех сотрудников, осознавших себя полноправными и реальными участниками управления.



Современные условия предусматривают высокую степень децентрализации управления, являются гарантом становления и развития **самоуправления**.

Перерастание низового **самоуправления** в более высокие формы самоуправленческой деятельности связано, прежде всего, с изменением планирования и управления в основном (первичном) звене органов внутренних дел.

При этом **самоуправление** рассматривается не как антипод планомерности, а как реальное средство вовлечения в плановую и управленческую деятельность не только большого числа сотрудников, но и всех уровней управления органами внутренних дел.

● Проблемы развития самоуправления в ОВД:

- 1. Общие причины: инерция, старые методы руководства.
- 2. Причины внутри трудовых коллективов: различия в квалификации, конфликтность, профессиональная пригодность.
- 3. Сложность соотнесения самостоятельности с самоуправлением.
- 4. Неравный доступ к управленческой деятельности внутри коллектива.
- 5. Разный уровень доступа у сотрудников к необходимой информации.

● Принципами развития самоуправления выделяют:

- 1. Пассивно – сдерживающее направление – пассивная поддержка преимуществ и сдерживание желания участия сотрудников в управлении.
- 2. Компенсационная поддержка самоуправления – одобрение инициативы участия сотрудников в самоуправлении и поощрение достигнутых результатов.
- 3. Развитие самоуправления в качестве эффективного функционирования оvd.

● Для развития систем самоуправления овд необходимо развивать коллективный подход в её формировании. Так, необходимо определить состав таких систем:

- 1. Формы участия в управлении.
- 2. Система оплаты труда и материального стимулирования.
- 3. Система управления процессами деятельности.
- 4. Обслуживающая система.
- 5. Система социального развития.
- 6. Система единичного управления структурными подразделениями.

Характер самоуправления независимо от его проявления объективно способствует развитию и совершенствованию самоуправления, так как личный и социальный интерес каждого члена коллектива ставится в зависимость от эффективности управления органа внутренних дел в целом. Коллективная моральная заинтересованность побуждает всех сотрудников участвовать в обсуждении аспектов деятельности, принятии и реализации управленческих решений на коллективной основе. Обязательным становится участие в проведении учета и контроля эффективности служебной деятельности. Таким образом, функция контроля трансформируется в **самоконтроль**.

ЛИТЕРАТУРА:

- Конституция Российской Федерации. // «Российская газета» от 25 декабря 1993 г. (www.pravo.gov.ru).
- Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».
- Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».
- Указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации».
- Указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 249 «Об утверждении Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации».
- Указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 250 "Вопросы организации полиции".
- Приказ МВД России от 26 декабря 2011 г. № 1310 «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации».
- Приказ МВД России от 30 марта 2012 г. № 205 «Об утверждении Концепции создания единой системы информационно-аналитического обеспечения деятельности МВД России в 2012-2014 годах».
- Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций, 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. В.Г. Булавчика. Изд-во СПб ун-та МВД России. – СПб: ООО «Р-КОПИ», 2016. – 164 с.
- Основы управления в органах внутренних дел: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. В.А. Кудин. Спб.: Изд-во Спб ун-та МВД России, 2012. – 239 с.

ВЫВОД:

- Эффективность применения того или иного метода зависит от ситуации, в которой он используется.
- Для руководителя очень важно не только правильно выбрать, но и грамотно сочетать методы управления, учитывая деловые и личностные особенности подчиненных, состав коллектива, его нынешнее и завтрашнее социально-психологическое состояние.
- При использовании методов управления в настоящее время практикуется отказ от жесткой регламентации управленческих процессов.
- Осуществляется поиск таких форм руководства, которые содействовали бы развитию инициативы, придавали системе управления необходимую гибкость в условиях бурной научно-технической революции.



**Спасибо за
внимание!!**