

Титульная страница

Введение

В широком смысле слова управление означает руководство чем-либо или кем-либо. В общем виде управление определено как упорядочение системы, т.е. приведение ее в соответствие с объективной закономерностью, действующей в данной среде. Управление как родовое понятие есть упорядочение взаимодействия определенного множества составных частей механических систем, природы, общества и самого человека.

Важным и необходимым элементом деятельности правоохранительных и судебных органов является правовая регламентация государственного управления ими. Она закрепляет разделение компетенции между конкретными правоохранительными и судебными органами, способствует повышению ответственности каждого органа, исключает дублирование и подмену одних органов другими. Определяя компетенцию государственных органов, нормативный правовой акт закрепляет порядок их деятельности, придает им упорядоченность и целеустремленность.

Механизм правового регулирования состоит в том, что правовые нормы, устанавливаемые государством, определяют поведение участников управленческих отношений, предоставляя им соответствующие права и возлагая на них определенные обязанности.

Управление в правоохранительных органах – это обеспечение эффективного функционирования и развития разного рода правоохранительных учреждений, организаций и предприятий в условиях проявления реальных и потенциальных угроз противоправного характера.

1. Особенности, типы и методы управления в правоохранительных органах

Управление в правоохранительных органах соответствует назначению, сущности и разновидностям определенных сфер деятельности. Действуя в рамках наиболее оптимальных организационных звеньев, руководители в первую очередь ориентируются на хорошо подготовленных в плане профессиональной деятельности исполнителей. Исполнители должны быть заинтересованы в качественном выполнении должностных обязанностей, творчески решать поставленные перед ними задачи, обеспечены всеми необходимыми ресурсами. Большого эффекта в управлении можно добиться, когда руководители создают и развивают условия для успешной деятельности организационных звеньев (исполнителей).¹

Цели управления в правоохранительных органах представляют собой необходимые результаты управленческой деятельности, выступают желаемыми и ожидаемыми результатами для руководителей разных организационных звеньев.

Непосредственные цели управления соответствуют целям управленческой деятельности руководителей отдельных организационных звеньев и заключаются в том, чтобы эффективно реализовать технологические этапы процессов управления для успешной деятельности исполнителей. К важнейшим непосредственным целям относится: эффективное формирование новых и успешное исполнение принятых управленческих решений; оценка уже реализованных решений.

Правильное формулирование конкретных целей управления необходимо для руководителей всех организационных звеньев. Основные цели управления – это непосредственно управленческие цели руководителей организационных звеньев. Они выражаются в том, чтобы создавать и

¹ Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации [Текст]: О.Е. Алехина // Управление персоналом. - 2018. - № 1. - С. 50-52.

развивать внутренние условия для успешной служебной деятельности организационных звеньев.²

Основные цели управления предусматривают необходимость эффективно:

- 1) Создавать, поддерживать, развивать, подбирать организационные звенья;
- 2) Профессионально обучать исполнителей служебной деятельности;
- 3) Стимулировать исполнителей к эффективной профессиональной деятельности;
- 4) Обеспечивать исполнителей служебной деятельности необходимыми ресурсами;
- 5) Оценивать организационные звенья в ходе служебной деятельности;
- 6) Заранее планировать процессы деятельности исполнителей;
- 7) Контролировать и оценивать процессы деятельности исполнителей.

Выделение типов управления в правоохранительных органах основано на понимании назначения и сущности управления, на учете характера объектов управления.

Основные типы управления:

- 1) Административно-организационное – создание, поддержание и развитие формальных организационных звеньев;
- 2) Кадрово-ресурсное управление – подбор, подготовка, активизация, исполнителей служебной деятельности, обеспечение ресурсами и оценка исполнителей служебной деятельности;
- 3) Процессно-организационное – планирование предстоящей служебной деятельности, контролирование ее выполнения исполнителями, подведение итогов завершенной служебной деятельности.

² Блашенкова В.С. Мотивация персонала [Текст]:.С. Блашенкова.- М., 2018. - 299 с.

Система методов управления сформирована с учетом имеющихся подходов к классификации методов управления. Содержание методов управления обусловлено назначением и сущностью управления, выражается в действиях руководителей в связи с созданием, развитием и поддержанием внутренних условий для эффективной деятельности организационных звеньев.³

Основные группы методов:

1) Методы властной мотивации. Методы управления, позволяющие руководителям создавать и развивать устойчивые условия успешной деятельности исполнителей. Группы методов властной мотивации: методы регламентов, распоряжений.

2) Методы психологической мотивации. Универсальные методы влияния на волю и сознание, поведение исполнителей. Разновидности методов психологической мотивации: убеждения, принуждения.

3) Методы социальной мотивации.

Сущность методов регламентов основан на том, что для организационных звеньев устанавливаются нормы и правила, обязательные для выполнения, определяющие содержание, статус и порядок служебной деятельности в стандартных ситуациях. Разрабатываются показатели расходования финансовых, материально-технических и других ресурсов, показатели состояния отдельных элементов организационных звеньев.

Использование методов распоряжений основано на том, что руководители предприятий и организаций используют управленческие решения в ситуации возникновения в профессиональной деятельности организационных звеньев нетиповых случаев, то есть не соответствующих имеющимся регламентам.

Применение всей совокупности разных приемов побудительного обеспечения служебного поведения исполнителей является основным

³ Варавенко Виктор Евгеньевич: научный руководитель Е.В. Прокопьев; Российская правовая академия Министерства юстиции РФ. [Текст]: - М., 2017. - 168 с.

методом деятельности руководителей. Данное применение осуществляется в виде разъяснительной и воспитательной деятельности, показа наиболее рациональных примеров действий, поощрения образцового поведения. Оно реализуется посредством информирования, предупредительно-профилактических действий, призывов, внушения, пропаганды и так далее.⁴

Убеждение закрепляет у исполнителей нормы служебной деятельности, побуждает соотносить свои действия с интересами правоохранительных органов. Применение комплекса разных приемов принудительного обеспечения (принуждение) оценивается как вспомогательный метод деятельности руководителей. Оно применяется при неправильном поведении исполнителей, в случае отклонения от требований, выраженных в управленческих решениях.

2. Закономерности, принципы и проблемы управления в правоохранительных органах

Закономерности управления в правоохранительных органах – это существенные зависимости между основными целями управления и различными условиями их достижения, соблюдение которых руководителями гарантирует успешность служебной деятельности исполнителей, функционирование организационных звеньев.

Знание, понимание и использование руководителями таких закономерностей значительно предопределяет обоснованность (научный уровень) их практической управленческой деятельности и, главное, ее устойчивую успешность.

К сожалению, это недооценивается многими руководителями. Причины такого отношения во многом заключаются в том, что большинство учебных и научных изданий вообще не содержат сведений о закономерностях управления. Изредка же рассматриваемые в

⁴ Афанасьев, Д. В. Административно-правовая деятельность штабных подразделений органов внутренних дел / Д.В. Афанасьев, Е.Н. Хазов. - М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2018. - 160 с.

управленческой теории закономерности не всегда обосновываются каким-либо способом. Они чаще всего просто постулируются.

На основе сущности и назначения, типологии и целей управления, с учетом положительного опыта управленческой деятельности в правоохранительных органах, можно сформулировать совокупность закономерностей управления, образующих определенную систему:⁵

1) достижение целей административно-организационного управления предопределяется эффективностью формально упорядоченного строения и функционирования организационных звеньев, их своевременного совершенствования и развития в соответствии с изменяющейся внутренней обстановкой и средой;

2) достижение целей кадрово-ресурсного управления предопределяется эффективностью использования интеллектуального, психофизического и морального потенциалов исполнителей, их своевременной поддержки и развития в интересах выполнения должностных обязанностей, плановых заданий и разовых поручений;

3) достижение целей процессно-организационного управления предопределяется эффективностью упорядочения процессов осуществления служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев), их своевременного совершенствования и развития с учетом накопленного опыта.

Содержание административно-организационной закономерности управления предопределено следующим объективным обстоятельством: при соблюдении требований однонаправленности, специализации и согласованности в деятельности организационных звеньев возможна более или менее успешная реализация тех целей, ради достижения которых эти звенья собственно и формируются, и функционируют.

⁵ Барсуков, С. И. Комментарий к Федеральному закону "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (постатейный) / С.И. Барсуков, А.Н. Борисов. - М.: Деловой двор, 2017. - 248 с.

Однонаправленность заключается в том, что частные цели (направления) деятельности отдельных организационных звеньев в конечном счете должны быть подчинены общей цели (направлению) деятельности правоохранительных органов в целом.⁶

Специализированность выражается в том, что деятельность отдельных организационных звеньев должна концентрироваться на достижении тех или иных частных целей либо ограничиваться применением тех или иных средств (методов) для достижения одной и той же частной цели.

Согласованность проявляется в том, что деятельность отдельных организационных звеньев должна определенным образом упорядочиваться по своему характеру и интенсивности, а также осуществляться во времени и пространстве в определенной логической последовательности и в определенном порядке.

«Эффект организованности» создается перечисленными факторами, составляющими основу формализации организационных звеньев, их строения и функционирования, которые из-за изменения внутренних и внешних условий постоянно нуждаются в поддержке и обновлении.

Суть административно-организационной закономерности можно выразить следующей управленческой формулой:

Успехи = однонаправленность х специализированность х согласованность.

Содержание кадрово-ресурсной закономерности управления предопределено, в свою очередь, объективным существованием таких обстоятельств, изучение которых позволило обосновать универсальную формулу успешного управления: успехи в деятельности возможны при условии, что исполнители «знают», «могут» и «успевают», «хотят»

⁶ Гирько, С. И. Уголовно-процессуальные проблемы деятельности полиции / С.И. Гирько. - М.: Юрист, 2018. - 378 с.

выполнять свои должностные обязанности, плановые задания и разовые поручения.⁷

Элемент «знают» прежде всего предполагает знание исполнителями реальной внутренней обстановки, своих должностных обязанностей и прав, а также целей, путей и средств, места и времени, порядка и интенсивности выполнения этих обязанностей, а также плановых заданий и разовых поручений.

Элемент «могут» и «успевают» в первую очередь означает наличие у исполнителей способностей, умений и навыков, времени и других ресурсов, необходимых им для выполнения своих должностных обязанностей, плановых заданий и разовых поручений, а также достаточных прав и дисциплинированности.

Элемент «хотят» прежде всего предполагает заинтересованность исполнителей в эффективной служебной деятельности, достигаемую путем активного использования различного рода стимулов, воспитание у них сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей, плановых заданий и разовых поручений.

Смысл кадрово-ресурсной закономерности можно отразить следующей управленческой формулой:⁸

Успехи = знают x могут x успеют x хотят.

Содержание процессно-организационной закономерности управления предопределено тем объективным обстоятельством, что только при наличии эффективной предварительной подготовки, с последующей корректировкой и внесением новшеств, возможна более или менее успешная реализация различных процессов служебной деятельности исполнителей (организационных звеньев).

⁷ Зырянов, С. М. Административный надзор полиции / С.М. Зырянов. - М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2017. - 112 с.

⁸ Божьев В. П., Гаврилов Б. Я. Правоохранительные и судебные органы. Учебник для СПО. – М.: Юрайт, 2019. 296 с.

Необходимость в эффективной предварительной подготовке четко фиксируется известной управленческой формулой «что – кто, чем – как, где – когда».

Для достижения успехов руководители должны иметь полные, четкие и ясные ответы на все вопросы данной формулы.

Иначе говоря, руководители обязаны четко представлять цели предстоящей деятельности, а также хорошо знать исполнителей, средства, методы, порядок и интенсивность достижения ими целей, место и время их действий.⁹

Необходимость в корректировании четко зафиксирована в выводе Ф.Энгельса: «Желаемое совершается лишь в редких случаях; по большей же части цели, поставленные людьми перед собой, приходят во взаимные столкновения и противоречия или оказываются недостижимыми частью по самому своему существу, частью по недостатку средств для их осуществления».

В дальнейшем же на этой основе был сформулирован даже так называемый «закон непредвидимых результатов процессов преднамеренных действий», который гласит, что начинания индивидов или групп обычно реализуются совершенно иначе, чем это было предусмотрено (запланировано).

Что касается практической важности накопления опыта, то еще в 1597 году Ф.Бэкон по этому поводу сделал знаменитый вывод: «Знание – сила».

Кроме того, перефразируя известную поговорку, можно напомнить: сильный руководитель учится на опыте других, слабый не использует даже собственный опыт.

Искусство управления в том и состоит, чтобы в возникающих новых своеобразных и ранее неизвестных служебных ситуациях руководители

⁹ Головка Л. В., Брусницын Л. В., Ветрова Г. Н. Судостроительство и правоохранительные органы. Учебник. – М.: Городец, 2020. 768 с.

могли бы творчески применять накопленный, тщательно проанализированный и обобщенный опыт.

Сущность процессно-организационной закономерности можно выразить следующей управленческой формулой:¹⁰

Успехи = подготовка x корректировка x опыт.

Данная система закономерностей управления получит право на существование только в процессах практического применения.

Принципы управления в правоохранительных органах – это исходные существенные правила управленческой деятельности, соблюдая которые руководители могут формировать, поддерживать и развивать необходимые внутренние условия, достаточные для успешности служебной деятельности исполнителей, функционирования различных организационных звеньев.

Это не просто научные абстракции, практическое значение которых вызывает сомнения. Их использование оказывает большое влияние на эффективность деятельности руководителей организационных звеньев. Они в основном формулируются на базе анализа реальной практики управления и отражают его закономерности.

Однако между составом принципов управления и составом закономерностей управления не существует полного соответствия. Практически одна закономерность может быть реализована на основе нескольких принципов.

Принципы конкретизируют сущность, назначение и закономерности управления. Их не выбирают – им следуют.

К сожалению, принципы управления, как и закономерности, пока еще чаще всего просто постулируются.

В ходе классификации принципы управления могут быть распределены по определенным классам – системам. До сих пор еще не существует

¹⁰ Маслеев А. Г., Бердюгина О. Г., Грибакина Э. Н. Профессиональная этика (в правоохранительных органах). – М.: Юстиция, 2020. 144 с.

однозначного подхода к пониманию содержания и структуры тех или иных систем.

Исходя из сущности и назначения, типологии и целей, закономерностей управления и положительного опыта управленческой деятельности в правоохранительных органах можно сформулировать следующую систему принципов управления:

- 1) Принципы административно-организационного управления.
- 2) Принципы кадрово-ресурсного управления.
- 3) Принципы процессно-организационного управления.

В зависимости от содержания среди административно-организационных принципов можно выделить следующие основные разновидности:

- 1) принцип формализации;
- 2) принцип регулирования;
- 3) принцип обновления.

Принцип формализации означает, что функционирование организационных звеньев может быть успешным в условиях, если заранее применительно к типовым ситуациям будут регламентированы их строение и порядок функционирования.

Принцип регулирования предполагает, что функционирование организационных звеньев может быть успешным в условиях, если своевременно будут выявлены, устранены либо нейтрализованы последствия воздействия внешних и внутренних факторов, снижающих формальную упорядоченность их строения и функционирования.

Принцип обновления выражается в том, что функционирование организационных звеньев может быть успешным в условиях, если своевременно будут выявлены и использованы возникающие новые возможности (новшества), повышающие формальную упорядоченность их строения и функционирования.

Изложенная система принципов управления в правоохранительных органах, как и система закономерностей управления, получит право на существование только в процессах практического применения.

В связи с тем, что направленность принципов управления обращена в основном в будущее, в определенных ситуациях они могут приобретать значение управленческих проблем.¹¹

Практически это может проявляться следующим образом: если принципы управления реализуются руководителями в достаточной степени – на участках служебной деятельности исполнителей существует нормальная обстановка, если же они реализуются недостаточно – возникают проблемные ситуации, в которых нереализованные принципы играют роль управленческих проблем.

Исходя из сущности управления в правоохранительных органах, управленческие проблемы можно понимать как противоречия между необходимостью в успехах в служебной деятельности исполнителей, функционировании организационных звеньев и недостаточными условиями для их достижения.

Управленческие проблемы – это трудности (препятствия, вопросы), возникающие в организационных звеньях в связи с проявлением таких противоречий (несоответствий).

В то же время в большинстве научных изданий проблемы управления даже не обозначаются, за редким исключением.¹²

На основе сущности и назначения, типологии и целей, закономерностей и принципов управления, с учетом положительного опыта управленческой деятельности в правоохранительных органах, можно сформулировать следующую совокупность проблем управления, образующих определенную систему:

¹¹ Романовский Г. Б., Романовская О. В. Правоохранительные органы. Учебное пособие. – М.: РИОР, Инфра-М, 2017. 300 с.

¹² Станкевич Г. В., Григорова К. С., Акопов С. М. Правоохранительные органы в схемах. Учебное пособи. – М.: Проспект, 2020. 80 с.

- 1) проблемы административно-организационного управления;
- 2) проблемы кадрово-ресурсного управления;
- 3) проблемы процессно-организационного управления.

Суть проблем административно-организационного управления состоит в том, что для успешного функционирования тех либо иных организационных звеньев недостаточно эффективными являются сформированные, усовершенствованные и обновленные их формализованные строение и функционирование.

В зависимости от содержания среди кадрово-ресурсных проблем управления можно выделить следующие основные разновидности:

- 1) проблемы комплектования организационных звеньев исполнителями служебной деятельности;
- 2) проблемы профессиональной подготовки исполнителей служебной деятельности;

Сущность проблем процессно-организационного управления выражается в том, что для успешности процессов служебной деятельности недостаточно эффективными являются подготовленные планы, откорректированные планы и действия исполнителей, проанализированный и обобщенный практический опыт.

По своему практическому проявлению управленческие проблемы могут приобретать различный характер:

- 1) административно-организационные – в значительной мере правовой;
- 2) кадрово-ресурсные – социальный, прежде всего духовно-материально-психолого-педагогический;
- 3) процессно-организационные – в большей мере информационный (аналитико-прогностически-документационный).

Их разрешение осуществляется руководителями в ходе реализации тех или иных управленческих функций.

Заключение

В настоящее время на правоохранительные органы возлагаются сложные задачи обеспечения общественной стабильности и защиты прав и свобод человека и гражданина. Одновременно общество предъявляет обоснованные претензии к осуществлению на практике общественного порядка и общественной безопасности.

Министерство внутренних дел Российской Федерации рассматривает совершенствование управления как важнейший резерв повышения эффективности своей деятельности. В этой связи управлению как организационной основе в системе МВД уделяется должное внимание, проводятся исследования широкого комплекса управленческих проблем. Этим же целям подчинена и подготовка специалистов в области управления органами внутренних дел.

Изучение основ управления в органах внутренних дел является объективной предпосылкой успешной деятельности выпускников образовательных учреждений профессионального образования МВД России, так как посредством управления согласуются, координируются и кооперируются индивидуальные усилия людей и решаются конкретные социально значимые задачи.

Управление в органах внутренних дел является частью общей теории социального управления. Указанные обстоятельства объективно формируют необходимость при изучении предмета использовать знания в области философии, социологии, экономики, кибернетики, теории государства и права, психологии и ряда других научных дисциплин.

Список источников

1. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации [Текст]: О.Е. Алехина // Управление персоналом. - 2018. - № 1. - С. 50-52.
2. Блашенкова В.С. Мотивация персонала [Текст]: В.С. Блашенкова. - М., 2018. - 299 с.
3. Варавенко Виктор Евгеньевич: научный руководитель Е.В. Прокопьев; Российская правовая академия Министерства юстиции РФ. [Текст]: - М., 2017. - 168 с.
4. Афанасьев, Д. В. Административно-правовая деятельность штабных подразделений органов внутренних дел / Д.В. Афанасьев, Е.Н. Хазов. - М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2018. - 160 с.
5. Барсуков, С. И. Комментарий к Федеральному закону "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (постатейный) / С.И. Барсуков, А.Н. Борисов. - М.: Деловой двор, 2017. - 248 с.
6. Гирько, С. И. Уголовно-процессуальные проблемы деятельности полиции / С.И. Гирько. - М.: Юрист, 2018. - 378 с.
7. Зырянов, С. М. Административный надзор полиции / С.М. Зырянов. - М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2017. - 112 с.
8. Божьев В. П., Гаврилов Б. Я. Правоохранительные и судебные органы. Учебник для СПО. – М.: Юрайт, 2019. 296 с.
9. Головка Л. В., Брусницын Л. В., Ветрова Г. Н. Судоустройство и правоохранительные органы. Учебник. – М.: Городец, 2020. 768 с.
10. Маслеев А. Г., Бердюгина О. Г., Грибакина Э. Н. Профессиональная этика (в правоохранительных органах). – М.: Юстиция, 2020. 144 с.
11. Романовский Г. Б., Романовская О. В. Правоохранительные органы. Учебное пособие. – М.: РИОР, Инфра-М, 2017. 300 с.

12. Станкевич Г. В., Григорова К. С., Акопов С. М. Правоохранительные органы в схемах. Учебное пособи. – М.: Проспект, 2020. 80 с.