УДК 159.99

Каюмова Галия Хатыбулловна
слушатель 2 факультета Академии управления МВД России,
помощник начальника ОМВД России по Железнодорожному району
г. Ульяновска (по работе с личным составом) – начальник отделения
по работе с личным составом

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: *В статье затрагивается проблема эффективности управления в подразделениях Министерства внутренних дел и обосновывается необходимость улучшить формы и методы управления за счет разумного использования человеческих ресурсов и учета личностных особенностей самих руководителей. В статье проводится теоретический анализ литературы по проблеме влияния стиля профессиональной деятельности руководителя органов внутренних дел Российской Федерации на ее успешность, приведены результаты проведенного исследования в четырех территориальных подразделениях на районном уровне, имеющих одинаковую штатную структуру.*

Ключевые слова: *стиль управленческой деятельности, взаимосвязь, руководитель органа внутренних дел, человеческие ресурсы, личность руководителя, управленческая концепция.*

Summary: *The study discusses the effectiveness of the Internal Affairs Ministry agencies management and the necessity to improve its forms and methods by a rational use of human resources as well as by paying more attention to the personality of a manager.*

The article presents a theoretical analysis of the literature on the style of professional activity of the internal Affairs bodies of the Russian Federation. The results of the territorial divisions are presented

Keywords: *management style, relationship, chief of internal affairs agency, human resources, man-ager's personality, management concept*

На сегодняшний день цель руководителя – совместная деятельность коллектива, для достижения высоких результатов оперативно-служебной деятельности, это возможно при эффективном управлении, которое зависит от складывающихся в коллективах социально-психологических явлений. От личности любого руководителя и руководителя территориального органа внутренних дел в том числе (от уровня его квалификации и особенно от стиля руководства) во многом зависит эффективность управления коллективом.

К изучению стиля руководства обращались многие зарубежные исследователи-психологи, такие как – К.Левин, Р.Лайкерт, Р.Блейк, Дж.Мутон, МакГрегор и др. Также множество трудов данной тематике посвящено у отечественных психологов – Журавлев А.В., Карпов Л.М., Крический Р.Л. и др. В настоящее время данная проблема активно изучается и связано это с тем, что происходит переход от авторитарности к демократии в управлении (исследования Бурыкина В.М., Жуков И.А.).

Управление служебным коллективом занимает большую часть в общем объеме рабочего времени руководителя и связано с общением и взаимодействием с людьми (в исследованиях Бурыкина В.М. приводится информация о том, что руководитель расходует до 80% служебного времени).[1, с.164]

На сегодняшний день наиболее распространенная классификация трех стилей управленческой деятельности – авторитарный, демократический и либеральный. В литературе встречаются различные их названия: авторитарный называют директивным, либеральный – попустительским, нейтральным, разрешительным.

Приоритет в разработке трех стилей руководства принадлежит К.Левину, который в 1938 году со своими коллегами провел эксперимент, оказавший значительное влияние на развитие концепций руководства. В результате проведенных исследований, К.Левин пришел к выводу, что наибольшей эффективности деятельности способствует демократический стиль руководства. Демократический стиль создает более благоприятную атмосферу, и способствует более активному включению членов группы в совместную деятельность; группа отличается наивысшей удовлетворенностью, стремлением к творчеству и устанавливаются наиболее благоприятные взаимоотношения между руководителем и коллективом. При авторитарном стиле руководства группа выполняла больший объем работы, чем при демократическом стиле, но имела более низкую мотивацию, оригинальность действий и дружелюбие. В таких группах отсутствовало групповое мышление, проявлялось больше агрессивности. Она демонстрировалась как по отношению к руководителю, так и по отношению к другим участникам группы. Наблюдались признаки большей подавленности и тревоги, зависимого и покорного поведения. В сравнении с демократическим стилем руководства, при либеральном стиле объем работы уменьшался, ее качество снижалось, проявлялось больше игры, и в опросах фиксировалось предпочтение демократического руководителя. Исследование Левина дало основу для поисков другими учеными стиля поведения, который может привести к высокой производительности труда и высокой степени удовлетворенности.[6, с.44]

Более поздние исследования (Кричевский Р.Л., Андрева Г.М.) показывают, что конкретному руководителю не может быть присущ только какой-либо один стиль. В зависимости от складывающейся конкретной ситуации чаще всего наблюдается сочетание черт различных стилей с доминированием какого-то одного. Какой-то из трех стилей находит свое применение в индивидуальном стиле управления. Индивидуальный стиль выражается в практическом воплощении руководителем современных принципов управления, основных

положений теорий управления (психологии управления в т.ч.), использовании стандартов по управлению служебным коллективом.[4, с.56]

Вопрос эффективности стилей руководства достаточно спорный, как показало изучение литературы по данной проблеме. Связано это с тем, что разные авторы имеют различные подходы к классификации. В ряде работ показано, что лучшее усвоение учащимися знаний при демократическом стиле руководства учителя, а другие доказывает, что лучше авторитарный стиль. Кричевский Р.Л., Максаков А.Ю. обосновали, что при демократическом стиле руководства достигаются лучшая групповая сплоченность и удовлетворенность учащихся, в то же время по групповой продуктивности заметных преимуществ того или иного стиля руководства не было выявлено.[4, с.60]

Наше эмпирическое исследование было посвящено изучению вопроса о наличии, либо отсутствии взаимосвязи между успешной деятельностью и преобладающим стилем управленческой деятельностью руководителей органов внутренних дел.

С целью подтверждения либо опровержения гипотезы, проведен сравнительной анализ влияния стиля профессиональной деятельности руководителя на оперативно-служебную деятельность в рамках четырех территориальных подразделений ОВД. В исследовании приняли участие четыре руководителя городских подразделений УМВД в возрасте от 39 до 55 лет, все они имеют высшее юридическое образование и звание полковник полиции. В работе использовались специальные психологические методы, такие как, опросные методы. Для реализации данных методов нами были применены следующие методики:

1. Методика «Определение стиля управления персоналом» (В.П. Захаров);
2. Методика исследования эмоционального и делового лидерства (Р.Л. Кричевский).
3. Методика «МПС-1» (АППДК «Мультипсихометр»).

В ходе исследования «чистые» стили руководства не установлены. Были определены демократические стили с авторитарной и либеральной «окраской» и

два руководителя с преимущественным демократическим стилем руководства. Наиболее высоких результатов в оперативно-служебной деятельности достигло подразделение, возглавляемое руководителем с авторитарно-демократическим стилем руководства.

По результатам проведенных исследований сделаны следующие выводы:

1. Обычно руководители используют либо демократический, ориентированный на человеческие отношения, либо автократический, ориентированный на работу, стили. В современных условиях успех дела предопределяется не только личной ориентацией руководителя, но и рядом других обстоятельств: ситуацией, степенью зрелости подчиненных, их отношением к руководителю, готовностью к сотрудничеству, характером проблемы и др.

2. Руководитель изменить себя и свой стиль управления, как правило, не способен, поэтому нужно, исходя из ситуации и стоящей задачи помещать его в те условия, когда он сможет наилучшим способом себя проявить.

3. Стиль управления тесно связан с социально-психологическим климатом. В исследовании отмечена взаимосвязь между стилем руководства и климатом, который сложился в коллективе (для демократичного стиля характерен благоприятный климат в подразделении, авторитарному и либеральному стилю - среднеблагоприятный).

4. Важность стиля профессиональной деятельности у руководителя заключается в его влиянии на эффективность оперативно-служебной деятельности.

Под эффективностью оперативно-служебной деятельности мы понимаем соотношение успешности и не успешности служебной деятельности в некоторый период времени. Уровни эффективности деятельности: неэффективная; малоэффективная; среднеэффективная; высокоэффективная.

Эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УМВД России по Ульяновской области во многом зависит от социально-психологических явлений, которые происходят в служебных коллективах

территориальных органов внутренних дел, и состоит из продуктивности, выражающейся в количественных и качественных результатах деятельности; полноты, зависящей от объёма реализованных действий.

Было проведено практическое исследование, направленное на определение влияния стиля управления руководителя территориального органа внутренних дел на эффективность оперативно-служебной деятельности УМВД России по Ульяновской области.

В результате исследования можно сделать следующие выводы: гипотеза о том, что стиль управления влияет на эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УМВД России по Ульяновской области подтвердилась.

Учитывая, что встречаются смешанные стили управления, более демократичные руководители, обеспечивают максимальный эффект коллективной деятельности.

По результатам практического исследования служебным коллективам УМВД России по Ульяновской области, в которых руководители чаще используют авторитарные и либеральные стили воздействия на коллектив и где сформировался «Среднеблагоприятный» социально-психологический климат даны практические рекомендации.

Использованные источники:

1. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – Спб.: Питер, 2008. – 352 с.
2. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом: Учеб. пособие /Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г.– М.:ИУНХ, 1976.
3. Кравченко А.И., Кравченко К.А. Основы менеджмента: управление людьми. Учебное пособие для студентов. – М.: Академический проект, 2003. – с. 400.
4. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель…Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1993. – 352
5. Основы менеджмента: учебное пособие /Л.В. Плахова, Т.М. Анурина, С.А. Легостаева и др. – М.: КНОРУС, 2007. – 496 с.

6. Исследования малой группы в отечественной и зарубежной социальной психологии. Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская (Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. С. 5-34, 72-83.) http://psylist.net/hrestomati/00019.htm
7. Организационное развитие. Критерии эффективности. - 2002. <http://www.axima-consult.ru/or-k-e-a.html>
8. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов - М., 2002. - 490 с.