

УДК 342.5; 342.9

Басва Л.В.

канд. юрид. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Процеси управління мають місце там, де відбувається спільна діяльність людей для досягнення певних цілей.

Уміння керівника правоохоронних органів створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, застосувати певні мотиваційні та управлінські методи, виявити свої лідерські здібності, вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це залежить від обраного стилю керівництва і впливає на ефективність та результативність організації діяльності правоохоронних органів. Керівник повинен знайти до кожного працівника підхід, створити сприятливі умови для ефективного виконання поставлених завдань та функцій органу поліції, мотивувати працівників до діяльності, бути лідером.

Стиль (від латин. *stylus* – стрижень для письма) – це сукупність прийомів, форм і методів здійснення якої-небудь роботи, діяльності, поведінки. У тлумачному словнику зазначається, що «стиль» – це сукупність зовнішніх ознак, особливостей, властивих чому-небудь, кому-небудь, характерних рис якої-небудь поведінки, діяльності, методу роботи.

Стиль управління характеризує безпосередньо діяльність керівних органів і розглядається в цілому як сукупність конкретних способів і методів у процесі вирішення завдань управління. Стиль роботи стосується як керівників, так і підлеглих або виконавців. Вони однаковою мірою відповідають за організацію своєї роботи. Кожен має свій стиль роботи – це прояв неординарності, манери, кожен має природне чуття стилю.

В науковій літературі по-різному трактується «стиль керівництва». Ф. Фідлер вважає, що стиль керівництва – це стабільний признак особистості керівника; А. Журавльов визначає стиль керівництва як індивідуально-типові особливості щодо стійкої системи заходів, методів, прийомів впливу керівника на колектив з метою ефективного та якісного виконання управлінських функцій.

За цих умов стиль управління є складним, багатоелементним і системним явищем, що ґрунтується на певному синтезі соціальних,

нормативних, організаційних, інформаційних і технічних параметрів управління, тобто певною мірою на об'єктивних засадах, з одного боку, і наявному генотипу, інтелектуальному розвитку, історичному досвіду та соціально-психологічному потенціалі, або суб'єктивному факторі, задіяному в управлінні, – з іншого.

Отже, стиль управління керівника правоохоронних органів – це упорядкована сукупність робочих, практичних прийомів його поведінки і стосунків з підлеглими в процесі управління, тобто в розробці, прийнятті рішень, організації їх виконання і контролю оперативно-службової діяльності. В стилі управління відображується власна концепція керівника, його особистість, досвід, кругозір, характер; це його почерк, ділові манери і ділова професійна грамотність. В стилі управління виявляється єдність професійних, організаційних, ідейно-політичних, моральних та інших якостей керівника.

Аналіз наукової літератури свідчить, що єдиного підходу до визначення поняття стилів управління у сфері державної служби, їх типології на сьогодні не існує. Вирізняють декілька підходів до проблеми класифікації стилів, виділяючи їх за різними підставами. Не завжди ці підходи незалежні один від одного, частіше вони пересікаються, але все ж різняться за своїми домінуючими ідеями. Відповідно до них виділяються чотири підходи: 1) особистісний (визначається виділенням індивідуальних особливостей керівника); 2) поведінковий (пов'язує поведінку керівника з ситуаціями діяльності, структурою виробничих завдань, а також з професіоналізмом, відносинами і мотивами підлеглих); 3) комплексний (виражається в намаганні узагальнити найбільш відомі детермінанти стилю); 4) структурно-функціональний (характеризується постановкою питання про внутрішню організацію стилю, при цьому зазвичай не конкретизується їх число).

Серед більшості вчених та практиків одержав визнання поділ стилів керівництва на три основних: директивний (авторитарний), демократичний та ліберальний. Вони відрізняються порядком розподілу обов'язків, методами розробки і виконання рішень, формами контактів керівництва з виконавцями та контролю за їх діяльністю. Від стилю керівника залежить те, що називають «мікрокліматом» у колективі.

Керівники правоохоронних органів мають визначені й стабільні стилі управління – від авторитарного до демократичного, при цьому вони можуть діяти з використанням різних стилів в ті або інші періоди часу. Багато керівників діють по-різному під час кризових ситуацій порівняно зі сприятливими ситуаціями, тому повинні поєднувати різні стилі управління з метою підвищення ефективності своєї діяльності та авторитету серед підлеглих.