

УДК 351.74

Баєва Л.В.

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

СУТНІСТЬ ТА ВИДИ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Уміння керівника поліції 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 поліції. Керівник поліції повинен знайти до кожного поліцейського підхід, створити сприятливі умови для ефективного виконання поставлених завдань та функцій органу поліції, мотивувати працівників до діяльності, бути лідером.

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.

В науковій літературі по-різному трактується «стиль керівництва». Ф. Фідлер вважає, що стиль керівництва – це стабільна ознака 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.,

Керівнику поліції важко виробити стиль діяльності, який би був здатний задовольнити всіх членів підпорядкованого йому колективу.

Щоб організація була успішною, а управління ефективним, керівник поліції повинен мати такі якості: психологічні; інтелектуальні; професійні; соціальні. Кожен керівник органу поліції в управлінській діяльності виконує службові обов'язки у визначеному, властивому тільки йому стилі роботи.

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.

Авторитарний стиль (від французького *autoritaire* – владний) характеризується тим, що керівник покладається лише на авторитет посади, у прийнятті рішень орієнтується на власні цілі та інтереси, займає жорсткі позиції, застосовує методи адміністративного та психологічного впливу на особовий склад, завжди впевнений у власній правоті, спирається на широкі зв'язки в органах державної влади. Такий стиль буде ефективним у напружених управлінських ситуаціях, коли потрібні рішучі дії, а також у разі низької трудової і виконавської дисципліни. Керівник такого типу може привести орган публічної влади як до великого успіху, так і до повного краху.

Демократичний стиль передбачає надання підлеглим самостійності, підготовку й прийняття рішень за їх активної участі. Керівник у своїй роботі постійно спирається на групу однодумців в особі ради, колегії, правління, дбає про створення необхідних умов, з повагою ставиться до людей. Основними ознаками демократичного стилю є: висока міра децентралізації повноважень; орієнтація на зворотний зв'язок з персоналом.

Ліберальний стиль – безініціативність, постійне очікування вказівок зверху, небажання брати на себе відповідальність за рішення та їх наслідки. Цей стиль досить нестійкий, малоефективний, характеризується лише негативно.

Крім основних, можна визначити такі різновиди стилю управління: загальний нормативний; індивідуальний; прогресивний; делегуючий; самоцентристський; демотивуючий; діловий.

Таким чином, можемо підвести підсумок, що керівнику важко обрати стиль управління, що задовольняє всіх членів підпорядкованого йому колективу. Стиль роботи складається підсвідомо і поступово, поки не визначиться сукупність прийомів спілкування з підлеглими і впливу на них, що дозволяють знаходити найбільш ефективне і правильне рішення.