

Степанкин Игорь Анатольевич

преподаватель

ФГКОУ ВПО «Волгоградская академия МВД России»

г. Волгоград, Волгоградская область

СТИЛЬ И МЕТОД В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются стили и методы управленческой деятельности. Автор говорит о необходимости правильного подбора стиля и метода, наиболее подходящих для конкретной служебной ситуации. Данная работа может быть полезна специалистам в области экономики.*

***Ключевые слова:** стиль управления, метод, руководитель, проблемы.*

Исследование оперативной обстановки и утверждение соответствующего решения по охране общественного порядка и обеспечению защищенности граждан, составление плана деятельности, контролирование – все это значимые направления работы руководителя. Но результат деятельности личного состава органа внутренних дел, в конечном счете, находится в зависимости от используемых педагогических методов и стиля управления.

Понятие «стиль» и «методы» в управленческой деятельности ставятся рядом. Они выражают взаимосвязь между руководителем и подчиненным – в этом их родственность.

Но если методы, т. е. способы воздействия на подчиненных, есть последовательность решения той или иной управленческой задачи, то стиль относится к использованию метода и обуславливается в основном личностными, индивидуальными факторами. Иными словами, управленческий стиль представляет собой определенным образом упорядоченное применение методов (приемов управления), опосредованное личными качествами руководителя [3].

В отечественной литературе стиль руководства определяется довольно формально, как «совокупность наиболее характерных и устойчивых методов решений типовых задач и проблем, возникающих в процессе реализации руководства» [2].

Специалистами в области юридической педагогики и психологии управления выделяют гораздо больше типов руководителей по различным стилям взаимоотношений с подчиненными [1].

1. «Руководитель-регламентер». Регламентирующий стиль руководства является достижением полного описания деятельности сотрудников при помощи должностных инструкций, предписаний, нормативов; личного контакта с сотрудниками старается избегать, а реальный процесс управления подменяется «бумагами».

2. «Руководитель-коллегиал». Использование коллективных форм принятия решений является залогом эффективного управления. Важное место в деятельности организации отводится работе постоянных комиссий, регулярному проведению собраний, совещаний и заседаний.

3. «Руководитель-показушник». Хорошо реагирует на быстро меняющиеся управленческие ситуации, своевременно принимает решения, легко поднимается по карьерной лестнице. Этот вид начальников незаменим, когда необходимо мобилизовать все силы, для решения трудно решаемых задач.

4. «Руководитель-объективист». Успехи и неудачи в управлении объясняет «объективными факторами», внешними по отношению к управленческой системе, на которые делается основной упор.

5. «Руководитель-формалист». Формалисты всеми возможными способами оттягивают решение проблем, чтобы в результате проблема устарела настолько, что откладывание решения и превратилось в само решение. Обычно, когда формализм слишком сформирован, то он превращается в бюрократизм.

6. «Руководитель-максималист». Не признает мелких проблем. Всегда стремится решать любую проблему на максимально высоком уровне. Как правило, очень энергичен и буквально «горит» на работе. Чрезмерно развитый управленческий максимализм приводит к тому, что руководитель не замечает текущих дел, не любит и не умеет ими заниматься.

7. «Руководитель-организатор». Полагает, что, решив глобальные проблемы (подбора и расстановки кадров, оптимального планирования, материально-технического снабжения подразделения), можно «почивать на лаврах». Под фундаментальными проблемами он понимает не идеи, а соответствующие направления деятельности. Занимается ими лично, никому не перепоручает.

8. «Руководитель-диспетчер». Содержит в порядке документацию, начинает совещания точно в назначенное время, не забывает своих обещаний, обычно успевает сделать все намеченные на день дела. Отличается высокой исполнительской дисциплиной. С подчиненными контактирует исключительно по деловым вопросам, его задания и замечания всегда конкретны.

Однако практика продемонстрировала, что нет рационального стиля управления, который возможно применять в абсолютно во всех вариантах. Управленческое мышление в современных условиях прошел путь от одномерного, авторитарного подхода к трехмерному, демократическому. Как заявляют видные эксперты в сфере управления, настоящее мастерство управления состоит никак не в принятии блестящих заключений, а в мастерстве согласовывать работу своих сотрудников.

В стремительно меняющейся оперативной обстановке, столь характерной для деятельности руководителя органа внутренних дел, более подходящим считается стиль, в котором соединяется гибкость начальника с его мастерством приспособиться к складывающейся служебной ситуации.

В заключении, можно отметить, что действующий руководитель, подбирая стиль управления, должен учитывать соответствующие факторы: знать себя; учитывать ситуацию; рассматривать намеченный стиль управления соответствующей ситуации и уровню подчиненных; принимать во внимание надобности коллектива; принимать во внимание потребности подчиненных. Современный руководитель органа внутренних дел не может позволить себе довольствоваться раз и навсегда установленным стилем. Он обязан научиться пользоваться всевоз-

можными стилями, методами, типами влияния, наиболее подходящими для конкретной служебной ситуации, а также использовать различные способы поддержания своего должностного и личностного авторитета в коллективе.

Список литературы

1. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем / Л.Д. Кудряшова. – Кишинев: Штиница, 1983.
2. Новая система управления экономикой: Учебное пособие / Под ред. Р. Белоусова и Г. Попова. – М., 1988. – С. 238.
3. Симагин Ю.А. Стиль руководства и эффективность деятельности научных групп / Ю.А. Симагин //Социологические исследования. – 1996. – №3. – С. 129.