**Содержание**

Введение

1. Исторический аспект развития принципов управления

2. Понятие и система принципов управления

3. Принципы управления в органах внутренних дел

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Ни для кого не секрет, что ни одна организация, ни одно предприятие не может добиться успеха без эффективного управления. Современное управление базируется на использовании ключевых идей различных подходов и школ, возникших в предыдущие периоды. Законы и методы управления производством и обществом известны человечеству еще с древних времен.

Не так давно обнаружены документы шумерской цивилизации, существовавшей более 5 тыс. лет назад, из которых видно, что древние менеджеры прекрасно понимали важность таких элементов административного управления, как инвентаризация, регистрация фактов, организационная отчетность и контроль. Грандиозные сооружения Древнего Египта вызывают и сейчас изумление не только масштабностью, размахом строительных работ, но и организационным талантом древних строителей: ведь руководить строительным коллективом в 100000 рабочих на протяжении десятков лет и сейчас, при современной технике и достижениях управленческой мысли, - сложнейшая задача для специалиста в области управления. Египтяне, к примеру, широко применяли планирование и контроль выполнения производственных программ. Около 4000 лет назад был написан трактат о методах и стиле управления коллективом - "Поучение Птаххотепа", который и сейчас может служить настольной книгой современного менеджера.

Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Знание и осмысление прошлого способствует лучшему пониманию современного состояния науки, а также появлению и формированию новых идей. Современное управление как в области различного рода производств, так и в органах внутренних дел базируется на мировом историческом опыте предшествующих поколений, и принципы управления являются неизменными и общими для всех и по сей день.

В данной работе ставится цель рассмотреть такие важные в сфере управления вопросы как: история развития принципов управления, понятие и система принципов управления и принципы управления в органах внутренних дел.

**1. Исторический аспект развития принципов управления**

Проблемы природы и принципов управления волновали мыслителей на протяжении многих веков. Практика управления так же стара, как и человеческое общество. Именно по этой причине невозможно точно определить время возникновения первых элементов управления. Необходимость в управлении появляется только тогда, когда лица, непосредственно выполняющие работу, в силу каких-либо объективных причин не в состоянии самостоятельно координировать свои действия. Такими причинами могут быть слишком сложная конечная цель, невозможность для работников самостоятельно контролировать и оценивать действия друг друга и т.п. В этом случае какой - либо человек или группа людей должны взять на себя координирующие функции, то есть осуществлять управление деятельностью исполнителей.

Как только люди заселили землю и стали жить племенами, то сразу же появилась потребность в науке и искусстве управления. Очевидно, что для поддержания порядка в сообществе первой сформировалась потребность в политическом управлении. Совместный труд (охота, рыболовство, приготовление и распределение пищи, устройство жилищ, изготовление одежды, орудий труда и оружия), защита от врагов и диких зверей стимулировали зарождение экономического и военного управления.

Можно сделать вывод о том что, менеджмент в той или иной форме существовал всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества: политической (где была необходимость установления и поддержания порядка в группах; экономической (где есть необходимость в изыскании, производстве и распределении ресурсов; оборонительной (где основной задачей являлась защита от врагов и диких зверей).

Возникновение управления относят к пятому тысячелетию до нашей эры и выделяют в истории его развития пять периодов, начало которых связано с пятью управленческими революциями.

Первая управленческая революция - религиозно-коммерческая - связана с возникновением письменности в Древнем Шумере. Появление письменности оказало существенное влияние на развитие древнего общества и в конечном итоге привело к образованию особой касты жрецов-коммерсантов. Они осуществляли торговые операции, вели деловую переписку и коммерческие расчеты. Религиозный характер носило управление и в Древнем Египте. Построенные в 3000 - 2000 гг. до н.э. египетские пирамиды свидетельствуют о высоком уровне развития не только науки и культуры, но и управленческого искусства.

Вторая управленческая революция – светско – административная относится к 1792 - 1750 гг. до н.э. Она связана с деятельностью правителя Вавилона - царя Хаммурапи, издавшего свод законов, регламентирующих порядок управления государством.

Третья, производственно - строительная управленческая революция датируется 605-562 гг. до н.э. - время правления древнего царя Навуходоносора. Ее основным результатом была интеграция методов государственного управления с контролем и регулированием деятельности в сфере производства и строительства.

Четвертая управленческая революция сопряжена с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации (XVII-XVIII вв.). Ее сущность заключается в отделении управленцев от собственности на средства производства и зарождении такого явления, как профессиональное управление.

Пятая управленческая революция, известная как бюрократическая, произошла в конце XIX - начале XX вв. Теоретической базой этой революции послужила концепция рациональной бюрократии, а основным результатом явились формирование крупных иерархических структур, разделение труда, организационное регламентирование и т.п. Развитие техники и новые технологии, рост масштабов производства резко усложнили управление, выделили его в особую сферу деятельности, требующую специальных знаний. Необходимость решения проблем привела к активному обобщению опыта, к поискам эффективных методов управления производством и трудом. Возникла наука управления - менеджмент.

Важно также заметить, что до начала XX в. целостной теории управления не существовало, работа инженера, администратора была скорее искусством, основанным на интуиции. Но бурное развитие новых технологий, невиданные масштабы производства поставили вопрос о формировании научных методов управления. Требовалась не абстрактная теория, а научные исследования, нацеленные на решение конкретных проблем, на разработку практических рекомендаций. И не случайно, что основы теории управления производством были заложены людьми, знающими досконально технологию промышленных предприятий и особенности взаимоотношений между рабочими и руководителями.

Управление организацией было признано самостоятельной сферой деятельности только в начале XX столетия с появлением массового промышленного производства. В первой половине XX века получили развитие несколько чётко различающихся школ управленческой мысли.

Классическая школа представила первый систематизированный подход к управленческой мысли. Важно заметить, что её усилия были направлены на поиск путей хорошего выполнения работы каждым служащим. Согласно точке зрения, изложенной Адамом Смитом, люди склонны избирать курс действий, который максимально удовлетворяет их личные экономические цели, поэтому финансовые инициативы доминируют в классической школе. Исследователи согласились с практиками в признании эмоциональной стороны человеческого поведения и в принятии того, что это может быть контролируемо через логическую структуру работ и рабочие графики. Классическая школа может быть подразделена на две исторические школы управления: школу научного управления и школу административного управления.

Школу научного управления связывают с именем Фредерика Уинстона Тейлора. Фредерик Уинстон Тейлор (1856 - 1915) по праву считается основателем современного менеджмента.

Тейлор придал понятию «менеджмент» (что означает «управление») определенность, назвав его «организацией производства». В 1903 году в его работе «Управление циклом» он раскрыл основное содержание своей системы управления, а в дальнейшем в книге «Принципы научного менеджмента» сформулировал ряд постулатов, которые в последствии получили название «Тейлоризм». Тейлор предложил строгую научную систему знаний о законах региональной организации труда, составными элементами которой являются: математический способ исчисления себестоимости, дифференциальная система оплаты труда, метод изучения времени и движения (хронометрии), способ расчленения и рационализация трудовых приемов, инструкционные карточки и многое другое, что позднее вошло в так называемый механизм научного менеджмента.

В основе тейлоризма лежат четыре научных принципа управления: 1) создание научного фундамента, заменяющего старые, сугубо практические методы работы и научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности; 2) отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их профотбор и профобучение; 3) сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения новых методов организации управления и труда; 4)равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

Многое из того, что предлагал использовать в трудовом процессе Тейлор, имело психологическую основу. Свидетельством того служит то, что понятие «человеческий фактор» в психологическом плане впервые ввел в научный оборот Тейлор - затем оно было развито классиками менеджмента Ф. Гелбертом, Г. Файолем, Э. Мейо и другими.

Тейлоризм - это классическая геометрия труда, важнейшими аксиомами которой являются организационная гармония и экономическая и психологическая целесообразность. Основные его положения актуальны и сегодня. Концепция научного управления, выдвинутая Тейлором, явилась серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало повсеместно признаваться как самостоятельная область научных исследований. Руководители-практики и ученые убедились, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут эффективно использоваться для достижения целей организации.

Кстати, говоря о развитии менеджмента в трудах последователей Тейлора, важно заметить, что организационно - технологический подход в менеджменте получил дальнейшее развитие в трудах Г.Л. Ганна, супругов Ф. и Л. Гилберт, Г. Эмерсона, Г. Форда и других, разработавших свои оригинальные концепции.

Фил Гилберт - первым применил фотоаппарат и фотокамеру для исследования движения работников. Лилиан Гилберт первой начала заниматься вопросами управления кадрами, их научным подбором, расстановкой и подготовкой. В 1915 году она стала первой женщиной в США, получившей степень доктора психологии.

В 1912 году в книге «Производительность как основание для управления и оплаты труда» Гаррингтон Эмерсон (1853-1931) сформировал «Двенадцать принципов производительности». Эмерсон считал: … «работать напряженно - значит прилагать к делу максимальные усилия; работать производительно - значит, прилагать к делу усилия минимальные».

Основатель американского автомобилестроения Г. Форд указывал: «Одна из целей промышленности - это не только снабжать потребителей, но и создавать их».

В целом, заслуги Тейлора, Ганна, супругов Гилберт, Форда и др. заключается в утверждении следующих принципов научного управления: 1) использование научного анализа для определения оптимальных способов выполнения задачи; 2) отбор работников, наиболее подходящих для выполнения определенных задач и их обучение; 3) обеспечение работников ресурсами, требующими для эффективного выполнения задач; 4) систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности; 5) выделение планирования и обдумывания в отдельный процесс; 6) утверждение менеджмента в качестве самостоятельной формы деятельности, самостоятельной науки, обладающей свойственными только ей функциями. Данная школа появилась и существовала в период (приблизительно) с 1905 по 1920 годы.

Возникновение административной (классической) школы (1920-1950 гг.) управления связывают с именем А. Файоля.

Файоль создал «теорию администрации», которая была в дальнейшем развита Урвиком и Муни. Целью административной школы было создание универсальных принципов управления, следуя которым, по убеждениям создателей школы, организация, несомненно, достигнет успеха.

Файоль утверждал, что принципы управления - это основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления; важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управления. Сформулированные Анри Файолем 14 принципов управления имеют следующее содержание: 1) разделение труда — специализация работ, необходимая для эффективного использования рабочей силы; 2) полномочия и ответственность — каждому работающему должны быть делегированы полномочия, достаточные для того, чтобы нести ответственность за выполняемые работы; 3) дисциплина — рабочие должны подчиняться условиям соглашения между ними и руководством, менеджеры должны применять справедливые санкции к нарушителям порядка; 4) единоначалие — работник получает распоряжение и отчитывается только перед одним непосредственным начальником; 5) единство действий — все действия, имеющие одинаковую цель, должны объединяться в группы и осуществляться по единому плану;6) подчиненность интересов — интересы организации имеют преимущества перед интересами отдельных сотрудников; 7) вознаграждение персонала — получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд; 8) централизация — естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Лучшие результаты достигаются при верной пропорции между централизацией и децентрализацией. Полномочия (власть) должны делегироваться пропорционально ответственности; 9) скалярная цепь — неразрывная цепь команд, по которой передаются все распоряжения и осуществляются коммуникации между всеми уровнями иерархии («цепь начальников»); 10) порядок — рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем рабочем месте; 11) справедливость — установленные правила и соглашения должны проводиться в жизнь справедливо на всех уровнях скалярной цепи; 12) стабильность персонала — установка работающих на лояльность по отношении к организации и долгосрочную работу так, как высокая текучесть кадров снижает эффективность организации; 13) инициатива — поощрение работников к выработке независимых функций, в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ; 14) корпоративный дух — гармония интересов персонала и организации обеспечивает единство усилий (в единстве — сила).

Нельзя забывать, что теории управления Тейлора и Файоля имеют не только сходство, но и различие. Тейлор предлагал установить рациональное управление предприятиями «снизу», а Фойль - «сверху». Файоль подчеркивал, что никакого противоречия между его теорией и теорией Тейлора нет, просто они рассматривают разные уровни управления: Тейлор - цеховое управление, а он - высшее административное.

Основной вклад представителей административной школы в теорию менеджмента состоит в том, что они рассматривали управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, и изложили основные принципы управления. Они сформулировали систематизированную теорию управления всей организации, выделив управление как особый вид деятельности.

В дальнейшем в 1930 году (и существует по настоящее время) появляется школа человеческих отношений, существование которой связывают с такими личностями как: М.П. Фоллетт, Т.Э. Мэйо, А. Маслоу и др. Представители школы человеческих отношений рассматривали человека на производстве как личность. Школа разработала методы управления межличностными отношениями. Изучались различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникаций, лидерства и в организации. Первым серьезным достижением поведенческой школы было доказательство того факта, что на производительность труда исполнителя оказывают влияние не только материальные факторы, сколько психологические и отчасти социальные, что серьёзно повлияло на формирование современных принципов управления как в производственной сфере, так и в правоохранительной.

Математическая школа управления (иногда ее называют теорией количественных методов менеджмента) сформировалась в начале 40-х гг., прежде всего, в управлении войсками во время 2-й мировой войны. Затем опробованные количественные методы трансформировались применительно к управлению гражданскими организациями.

Математическая школа характеризуется использованием в менеджменте исследований операций и моделирования. По существу эта школа количественных методов для решения управленческих и производственных проблем.

Исследование операций в области менеджмента - это применение количественных методов к операционным проблемам организации. Авторы данной школы указывают, что ключевой характеристикой этой школы является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными показателями. Формирование и развитие этой школы связано с такими именами как Р. Акофф, С. Бир, Д. Форрестер и др. Наряду с исследованиями операций и моделированием в рамках этой школы получает развитие системный подход к проблемам менеджмента на основе системного анализа, что привело к созданию «системотехники».

Влияние науки управления или количественного подхода было значительно меньше, чем влияние поведенческих наук, отчасти потому, что гораздо большее число руководителей ежедневно сталкиваются с проблемами человеческих отношений, человеческого поведения, чем с проблемами, которые являются предметом исследования операций. Кроме того, до 60-х годов лишь у немногих руководителей было образования достаточно для понимания и применения сложных количественных методов. В настоящее время положение быстро меняется, т. к. всё больше школ бизнеса предлагают курсы количественных методов с применение ЭВМ.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что, начиная с пятого тысячелетия до нашей эры и по настоящее время, формировались и, в итоге, были сформированы принципы управления, которые в современном мире играют очень важную роль регуляторов процесса управления во всех сферах производства, существующих в обществе.

Управление организацией было признано самостоятельной сферой деятельности только в начале XX столетия с появлением массового промышленного производства. В первой половине XX века получили развитие несколько чётко различающихся школ управленческой мысли, которые в процессе закономерного хода истории внесли свой вклад в развитие принципов управления, используемых в современном обществе как в сфере производственных отношений, так и в сфере правоохранительной деятельности. К примеру, заслуги таких представителей школы научного управления как: Тейлор, Ганн, супруги Гилберт, Форд и др. заключаются в утверждении следующих принципов научного управления: 1) использование научного анализа для определения оптимальных способов выполнения задачи; 2) отбор работников, наиболее подходящих для выполнения определенных задач и их обучение; 3) обеспечение работников ресурсами, требующими для эффективного выполнения задач; 4) систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности; 5) выделение планирования и обдумывания в отдельный процесс; 6) утверждение менеджмента в качестве самостоятельной формы деятельности, самостоятельной науки, обладающей свойственными только ей функциями.

Заслуги представителя административной школы Файоля утверждающего, что принципы управления - это основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления; важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управления, заключаются в формулировании 14 принципов управления, имеющих следующее содержание: 1) разделение труда — специализация работ, необходимая для эффективного использования рабочей силы; 2) полномочия и ответственность — каждому работающему должны быть делегированы полномочия, достаточные для того, чтобы нести ответственность за выполняемые работы; 3) дисциплина — рабочие должны подчиняться условиям соглашения между ними и руководством, менеджеры должны применять справедливые санкции к нарушителям порядка; 4) единоначалие — работник получает распоряжение и отчитывается только перед одним непосредственным начальником; 5) единство действий — все действия, имеющие одинаковую цель, должны объединяться в группы и осуществляться по единому плану;6) подчиненность интересов — интересы организации имеют преимущества перед интересами отдельных сотрудников; 7) вознаграждение персонала — получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд; 8) централизация — естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Лучшие результаты достигаются при верной пропорции между централизацией и децентрализацией. Полномочия (власть) должны делегироваться пропорционально ответственности; 9) скалярная цепь — неразрывная цепь команд, по которой передаются все распоряжения и осуществляются коммуникации между всеми уровнями иерархии («цепь начальников»); 10) порядок — рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем рабочем месте; 11) справедливость — установленные правила и соглашения должны проводиться в жизнь справедливо на всех уровнях скалярной цепи; 12) стабильность персонала — установка работающих на лояльность по отношении к организации и долгосрочную работу так, как высокая текучесть кадров снижает эффективность организации; 13) инициатива — поощрение работников к выработке независимых функций, в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ; 14) корпоративный дух — гармония интересов персонала и организации обеспечивает единство усилий (в единстве — сила).

Каждая школа (о которой было сказано выше) внесла свой достойный вклад в формирование современных принципов управления, которые определяют успешность любой групповой производительной деятельности людей по сей день и, несомненно, будут её определять и в будущем.

Но тогда возникает закономерный вопрос: «какова же современная система принципов управления?» На данный вопрос и будет дан ответ далее в данной работе.

**2. Понятие и система принципов управления**

Принцип, в широком смысле, представляет собой основное, исходное положение какой-нибудь теории, учения, науки; руководящее положение, установка в какой-нибудь деятельности. Принципы любой сферы управления в наиболее общем виде отражают сущность социального управления и механизма его воплощения. Практическое осуществление управления В.Г. Афанасьев определял как «целесообразное воздействие на общественную систему, приведение системы в соответствие с присущими ей закономерностями». И с данным мнением можно согласиться, так как действительно, прибегая к управленческой деятельности, в какой бы то ни было сфере, приходится целенаправленно воздействовать на общественную систему, приводя её в соответствие избранным принципам управления с учётом её закономерностей.

Объективные законы и закономерности общественного развития существуют независимо от сознания и воли людей и их целенаправленной деятельности. Познание этих законов осуществляется посредством изучения форм их проявления в процессе развития социально-экономических отношений. Выражением процесса познания являются исходные идеи, которые объясняют развитие форм социальных явлений и выступают в виде изначальных положений и правил. Как уже говорилось выше, принципы управления имеют богатую историю, и их использование в управлении - процесс не столько объективный, сколько субъективный. Ведь, по своей сути, законы и принципы имеют разную природу, они не тождественны по форме проявления. Законы непосредственно реализуются в развитии общества, а принципы, в силу своей субъективности, не могут рассматриваться как прямое следствие объективных законов.

Под законом обычно понимают устойчивые, повторяющиеся связи и отношения между явлениями, определяющие объективные условия существования и развития данного социального феномена. Диалектика выделяет три основных закона развития мира: закон единства и борьбы противоположностей, закон перехода количественных изменений в качественные и закон отрицания отрицаний. Познавая законы и формулируя принципы, человек осуществляет сознательную целенаправленную деятельность. В процессе этой деятельности он формулирует принципы. В частности, в настоящее время в социальной практике выделены: принципы политического руководства, принципы организационной деятельности, принципы научной деятельности, принципы воспитания и т.д.

Таким образом, принципы управления (в том числе управления в органах внутренних дел) представляют собой проявление объективных законов в субъективной форме общественного сознания. Они отражают закономерности и отношения общественно - политической природы и содержания. Выявление и обоснование принципов управления должно соответствовать определенным требованиям. Требования к принципам таковы: 1) отражение главных, объективно необходимых проявлений управления; 2) характеристика устойчивых отношений и связей; 3) охват отношений и взаимосвязей, присущих управлению как целостному явлению; 4) отражение специфики и различий видов управления.

Нельзя забывать о том, что принципы - не исходный пункт познания, а его закономерный результат. Принципы могут изменяться, если изменяется достигаемая цель, например, или конкретное следование к поставленной цели становится непринципиальным, с точки зрения субъекта управления.

Объективное разделение принципов управления по их отраслевой принадлежности способствует их различению даже в смежных областях деятельности. Например, закономерности, проявляющиеся в сфере деятельности органов внутренних дел, будут частным случаем по отношению к более сложной системе правоохранительных органов, а выделяемые для этих систем управления принципы будут отражать лишь некоторый аспект закономерностей государственного управления. Соответственно следует разделять уровни действия принципов управления.

Социальное управление неоднородно по содержанию, формам и методам управления. Одновременно с этим управление едино с точки зрения технологии, методов, арсенала средств и т.д. В этом отношении все виды социального управления (по сферам общественной жизни) едины. Меняется лишь «набор» методов, средств, их соотношений и т.д. Соответственно, в каждой сфере процесс управления обладает только ему свойственными особенностями по способам и средствам воздействия на объект управления.

В этой связи важно выделить общие и специфические признаки различных сфер социального управления, отражающие специфику конкретной системы принципов управления, используемой управляющим субъектом для руководства в избранной сфере деятельности:

- Государственное управление (управление делами государства) - имеет пределы распространения в границах государственно - территориального образования. Субъектом его выступают органы государственной власти и управления в рамках своей компетенции. Организационно - управленческие функции этих органов распространяются на государственный сектор, связанный, прежде всего, с обеспечением законности и правопорядка, безопасности (внутренней и внешней), социального обеспечения, производства, оказания различных услуг, финансовой деятельности и т.д.

- Управление в негосударственной сфере производства и оказания услуг связано с конституционными принципами обеспечения коммерческой деятельности независимо от государственного управления. Свобода этого вида деятельности, осуществляемой в рамках закона, гарантирована на всей территории Российской Федерации. Её субъекты осуществляют функции управления в различных секторах экономики, таких, как: кредит, банковская деятельность, промышленное производство, оказание услуг населению и т.д.

-Управление в сфере деятельности органов местного самоуправления является одной из развивающихся сфер народовластия, которая реализуется независимо от государственного управления. Оно призвано регулировать отношения в области муниципальной собственности, транспорта и коммуникаций местного значения, благоустройства территорий и т.д. Территориальные границы деятельности органов местного самоуправления соответствуют границам административно-территориальных образований.

- Управление в сфере деятельности общественных движений и образований выступает в качестве основы демократического общества. Деятельность общественных объединений, в соответствии с конституционными принципами, осуществляется на основе свободы мысли и слова, равенства всех объединений перед законом. Реализация этих принципов не должна быть направлена на подрыв конституционных основ государства. Субъекты управления в этой сфере имеет разную направленность деятельности. В частности, это - политика, культура, спорт, социальная помощь населению и т.д. Границы сферы деятельности определяются целями объединений, зафиксированными в их уставах или других учредительных документах.

- Управление в сфере духовной жизни общества связано с деятельностью учреждений в области воспитания и образования, средств информации, деятельностью религиозных конфессий и некоторых других. Субъекты этой сферы осуществляют конституционные принципы равенства прав и свобод человека и гражданина, запрет па любые ограничения прав, свободный доступ к информации, свобода вероисповедания, независимость церкви от государства и пр. Особенностью управления в сфере духовной жизни человека является то, что она затрагивает интересы государства в части воспитания человека и гражданина. Соответственно, в этой сфере функционируют органы государственного управления (министерства культуры, образования и их структуры), а также органы координации деятельности с негосударственными структурами (комитеты и комиссии при органах власти).

В любой из перечисленных сфер социального управления следует выделять и отдельные направления деятельности, для которых выделяется своя, более конкретизированная, система принципов. Например, правоохранительная деятельность является относительно самостоятельным направлением в сфере государственного управления. При этом каждое направление социального управления имеет как общие, так и частные принципы управления.

Таким образом, все управленческие принципы следует рассматривать как совокупность основных руководящих идей и правил, обеспечивающих целенаправленное функционирование управляющих и управляемых субъектов. Обладая, например, высокой степенью нормативности, система принципов в правоохранительной сфере находит выражение в законодательстве и иных подзаконных актах, регулирующих правоохранительную деятельность.

Выраженные в правовой форме, принципы становятся руководящими правилами, обязательными для воплощения в любой деятельности (в том числе, в правоохранительной деятельности). Одновременно с этим, являясь идеями, сформулированными в результате субъективного восприятия процессов общественного развития, принципы управления изменяются во времени, так как не являются стабильной субстанцией. Принципы обладают некоторым периодом «жизнедеятельности», и выделение новых принципов, которые соответствуют данному этапу развития общественных отношений, способствует совершенствованию механизма управления.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что принципы управления – это исходные существенные правила управленческой деятельности, соблюдая которые руководители могут формировать, поддерживать, развивать необходимые внутренние условия, достаточные для успешности деятельности исполнителей, функционирования различных организационных звеньев.

Принципы составляют качественную основу управления. Их использование оказывает большое влияние на эффективность деятельности осуществляющих управление субъектов. Принципы в основном формулируются на базе анализа реальной практики управления и отражают его закономерности.

Система принципов управления – это совокупность определённых принципов управления, избираемых, исходя из сущности, назначения, типологии, целей и закономерностей управления, а также, исходя из положительного опыта управленческой деятельности. Система принципов управления для каждой отрасли формируется индивидуально.

Учитывая вышесказанное, представляется целесообразным рассмотреть принципы управления в органах внутренних дел. Об этом и пойдёт речь далее в данной работе.

**3. Принципы управления в органах внутренних дел**

В управленческой деятельности, в том числе и в правоохранительной сфере, необходимо выделить три уровня принципов управления, образующих современную систему принципов управления, сформированную веками: общественно - политические, организационные и принципы предметной управленческой деятельности.

Общественно - политические принципы управления в наиболее общем виде согласуются со Всеобщей декларацией прав человека. В настоящее время эта группа принципов, как отражение закономерностей развития нашего государства, закреплена в Конституции Российской Федерации. К числу общественно - политических принципов, которые распространяются и на деятельность органов внутренних дел, относятся: 1) принцип демократизма (он раскрывается в положении о том, что народ является единственным источником власти, и реализуется эта власть как в непосредственном волеизъявлении, так и через его представительные органы); 2) принцип равноправия (этот принцип проявляется в том, что граждане обладают широкими и равными правами и свободами, в том числе правом участия в управлении делами государства); 3) принцип защиты прав и свобод человека и гражданина, который является приоритетным по отношению ко всем остальным социальным ценностям; 4) принцип социальной ориентации государственного управления, означающий подчинение государственного управления интересам социальной политики (в своей политике государство не может поглощать интересы человека и подчинять их интересам органов власти); 5) принцип разделения властей, обеспечивающий создание гарантий гражданских прав и свобод, а также законности от произвола (в основе этого лежит разграничение законодательной, исполнительной и судебной властей); 6) принцип деидеологизации государственной власти и управления, запрещающий устанавливать в качестве государственной или обязательной любую форму идеологии (этот принцип гарантирует защиту общества и граждан от политического преследования за убеждения); 7) принцип соответствия законов на территории Российской Федерации общепризнанным нормам международного права, устанавливающий правовую систему, в которой принципы и нормы международного права и международные договоры России являются частью собственной правовой системы; 8) принцип свободы деятельности общественных объединений, проявляющийся в отсутствии каких - либо дополнительных ограничений, кроме установленных законом, на создание общественных объединений граждан, выбор ими руководящих органов и решение прочих урегулированных законом отношений; 9) принцип законности, свидетельствующий о том, что функционирование и развитие механизма управления определяются нормами права и состоит в практической реализации законов; 10) принцип гуманизма, характеризующий направленность деятельности на решение стоящих задач средствами и методами, обеспечивающими уважение прав и свобод человека и гражданина; 11) принцип гласности, устанавливающий открытость деятельности, которая обеспечивает каждому возможность ознакомления с документами и материалами, затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

Организационные принципы управления отражают, с одной стороны, единство правил функционирования в системе правоохранительных органов, а с другой - специфику организации механизма управления в органах внутренних дел. К их числу можно отнести следующие: 1) принцип взаимодействия с другими государственными органами, органами местного самоуправления, общественными объединениями, трудовыми коллективами и гражданами. Этот принцип непосредственно связан с функциональной стороной деятельности органов внутренних дел, которые призваны решать задачи охраны правопорядка и борьбы с преступностью. Их решение без должного взаимодействия с другими органами власти и управления, общественными организациями и гражданами невозможно; 2) принцип дифференциации и фиксации функций и полномочий состоит в том, что все основные направления деятельности должны быть регламентированы и зафиксированы в правовой форме по предмету, содержанию, объему и способу осуществления; 3) принцип ответственности должностных лиц и органов предполагает распределение их компетенции в структуре управления. В соответствии с этим принципом фиксируется и ответственность отдельных органов, их структурных звеньев, руководителей, должностных лиц, а также полномочий (обязанностей) конкретных сотрудников; 4) принцип сочетания территориальных и отраслевых начал формирует специфику деятельности органов внутренних дел исходя из отдельных уровней управления, территорий, а также отдельных подсистем; 5) принцип сочетания линейных и функциональных начал является исходным для создания такой структуры управления, которая наиболее рационально учитывает многоцелевой характер деятельности органов внутренних дел; 6) принцип сочетания коллегиальности с единоначалием устанавливает определенное соотношение прав и обязанностей субъектов управления в структуре управления при осуществлении их полномочий; 7) принцип мобильности отражает специфику деятельности и проявляется в постоянной готовности всех структур и подуровней к реагированию на информацию о различных происшествиях и преступлениях; 8) принцип автономности управления также отражает специфику деятельности органов внутренних дел и проявляется в их способности самостоятельно решать целый ряд задач организационно-управленческого характера (организация охраны общественного порядка, подбор кадров и т.д.).

И третью группу принципов управления составляют принципы предметной управленческой деятельности. Многоэлементность управленческой деятельности дает основания для разделения всей совокупности соответствующих принципов на общие (присущие всем проявлениям государственно - управленческой деятельности) и специальные (абстрагированные из ее отдельных направлений).

Чаше всего выделяют такие общие принципы, как целеустремленность, конкретизация управленческой деятельности, организованность, личная ответственность каждого за конечный результат, актуальность, объективность, системный подход и другие.

Предметная управленческая деятельность в органах внутренних дел объединяет в себе организационные начала всех форм и методов оперативно-служебной (специальной) деятельности и не может осуществляться без наличия общих исходных политических и организационных идей и правил. К этой группе принципов относятся: 1) принцип оперативности, который заключается в способности качественно и своевременно решать задачи различной степени сложности, с проявлением гибкости реагирования и комплексного использования сил и средств в быстро меняющейся обстановке; 2) принцип моделирования проявляется в заблаговременном определении развития оперативной обстановки и планировании всех основных направлений деятельности; 3) принцип точности является проявлением высокой нормативности управленческих решений, обязательности строгого выполнения распоряжений, однозначности (непротиворечивости) приказов, а также обязательности контроля над всеми сторонами деятельности; 4) принцип информативности заключается в обязательном информационном обеспечении всего процесса управления, а также в развитой системе информационных каналов связи между всеми субъектами и объектами управления; 5) принцип защищенности отражает наличие системы правовых, организационных и технических средств защиты процессов управления, а также информации, циркулирующей в структуре органов внутренних дел; 6) принцип сочетания непрерывности и дискретности свойствен всем основным направлениям управленческой деятельности и проявляется, во-первых, в постоянном (круглосуточном) обеспечении управления; а во-вторых, в строго установленной периодичности (цикличности) отдельных процедур управления (учет сведений, сбор информации, ее анализ и т.д.); 7) принцип обеспечения постоянной служебно - боевой готовности является основным правилом, требованием и критерием оценки эффективности управления в органах внутренних дел. На обеспечение готовности к решению задач, возлагаемых на органы внутренних дел, направлена вся система принципов управления.

На основании изложенного, можно сделать вывод о том, что все принципы управления, используемые в органах внутренних дел можно условно поделить на 3 группы: общественно - политические, организационные и принципы предметной управленческой деятельности. В совокупности все эти принципы образуют современную систему принципов управления в органах внутренних дел, сформированную веками. Важно заметить, что руководство данными принципами вполне возможно и в других сферах деятельности государства ввиду универсальности принципов, основанных, к примеру, на Конституции Российской Федерации.

Данный вопрос считаю рассмотренным.

**принцип управление внутренний дело**

**Заключение**

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что, начиная с пятого тысячелетия до нашей эры и по настоящее время, формировались и, в итоге, были сформированы принципы управления, которые в современном мире играют очень важную роль регуляторов процесса управления во всех сферах производства, существующих в обществе.

Управление организацией было признано самостоятельной сферой деятельности только в начале XX столетия с появлением массового промышленного производства. В первой половине XX века получили развитие несколько чётко различающихся школ управленческой мысли, которые в процессе закономерного хода истории внесли свой вклад в развитие принципов управления, используемых в современном обществе как в сфере производственных отношений, так и в сфере правоохранительной деятельности.

Каждая школа управления (о которой было сказано выше) внесла свой достойный вклад в формирование современных принципов управления, которые определяют успешность любой групповой производительной деятельности людей по сей день и, несомненно, будут её определять и в будущем.

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

Принципы составляют качественную основу управления. Их использование оказывает большое влияние на эффективность деятельности осуществляющих управление субъектов. Принципы в основном формулируются на базе анализа реальной практики управления и отражают его закономерности.

Система принципов управления – это совокупность определённых принципов управления, избираемых, исходя из сущности, назначения, типологии, целей и закономерностей управления, а также, исходя из положительного опыта управленческой деятельности. Система принципов управления для каждой отрасли формируется индивидуально.

Говоря же непосредственно о принципах управления в органах внутренних дел, важно заметить, что все принципы управления, используемые в органах внутренних дел можно условно поделить на 3 группы: общественно - политические, организационные и принципы предметной управленческой деятельности. В совокупности все эти принципы образуют современную систему принципов управления в органах внутренних дел, сформированную веками. И нельзя забывать, что руководство данными принципами вполне возможно и в других сферах деятельности государства ввиду универсальности принципов, основанных, к примеру, на Конституции Российской Федерации.

Таким образом, в данной работе были рассмотрены такие важные в сфере управления вопросы как: история развития принципов управления, понятие и система принципов управления и принципы управления в органах внутренних дел.

Цель данной курсовой работы считаю достигнутой.

**Список использованной литературы**

1. Вершигора Е. Е. Менеджмент: учебное пособие. — М., 1999.

2. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебное пособие. - М., 2005.

3. Веснин В. Р. Основы менеджмента: Курс лекций для студентов высших учебных заведений. - М., 2007.

4. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. - М., 2007.

5. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении // Искусство управления - 2007. - № 7.

6. История менеджмента: Учебное пособие / под ред. Д. В. Валового. - М.: ИНФРА - М., 1997

7. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.

8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебное пособие. – М., 2010.

9. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Эволюция и достижения мировой управленческой мысли. Современные теории управления. // Наука и практика. - 2004. - № 5.

10. Кравченко А. И. История менеджмента // Основы управления. - 2008. - № 7.

11. Менеджмент организации: учебное пособие / под ред. Румянцевой З.П. и др. - М.: ИНФРА - М, 1995.

12. Менеджмент: учебник / под. ред. Виханского О.С., Наумова А.И. - М.: Гардарика, 2007.

13. Основы менеджмента: учебник / под ред. И. Ю. Солдатовой. - М.: Наука - Пресс, 2009.

14. Основы управления в органах внутренних дел: учебник / под. общ. ред. В. П. Сальникова. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002.

15. Рябцев И.М. Менеджмент: учебное пособие. - Ростов-на-Дону, 2006.

16. Ямпoльcкaя Д.О., Зонис М.М. Менеджмент: учебное пособие. - С-Пб.: Нева, 2004.