**Содержание**

Введение

1. Понятие, сущность и значение методов управления

2. Классификация методов управления

Заключение

**Введение**

Грамотное и эффективное управление социальными системами, в том числе и деятельностью органов внутренних дел во многом зависит от выбора и сочетания соответствующих методов, занимающих центральное место в механизме управления. Именно правильный выбор методов управления, позволит обеспечить сознательное, активное, творческое участие людей в трудовой деятельности, т.е. стимулировать работника к труду путемучета его интересов.

Процесс социального управления осуществляется посредством целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления, на волю людей, под которой понимается регулирующий фактор сознания, выражающийся в способности человека совершать целенаправленные действия. Воля регулирует поведение людей, направляет действия людей на достижение поставленной цели. Для достижения единства людей нужно добиваться единства их воли. Единство воли достигается благодаря согласованию целей и порядка деятельности, подчинению одной воли другой.

В системе управления велика роль руководящий кадров, так как от них зависит выбор и применение тех или иных методов управления, хотя как система, так и кадры не свободны в их выборе. Вместе с тем в управлении ключевой фигурой остается человек, лицо, принимающее решение. Особенно важно названное обстоятельство в современных условиях. Оно, по сути, приобретает решающую роль, когда созревают объективные предпосылки.

Практика свидетельствует о том, что многим руководителям не хватает знаний и умений наладить контакты, организовать взаимодействие с другими учреждениями, гибкости в использовании наиболее действенных методов и форм при формировании правильных взаимоотношений в коллективе, а тем более в условиях чрезвычайных ситуаций.

Эта проблема на сегодняшний день очень актуальна в связи с омоложением не только подчиненного личного состава органов внутренних дел, но и руководящих кадров системы.

1. **Понятие, сущность и значение методов управления**

Метод означает способ, образ действий, путь, ведущий к чему-либо. Поэтому вопрос о методах управления - это по существу вопрос о способах его осуществления. Следовательно, метод управления - способ организующего воздействия субъекта на конкретный объект управления, с помощью которого достигаются цели, решаются поставленные задачи. При этом непосредственное содержание метода управления может быть установлено лишь в связи с объектом его приложения, поскольку метод - это всегда некоторое, стоящее на субъективной стороне средство, через которое оно соотносится с объектом.[[1]](#footnote-1)

В процессе управления решаются как традиционные, так и новые задачи. При решении традиционных задач проблем подбора методов управления, как правило, не возникает, ими овладевают в результате обучения, приобретения опыта работы. Проблемы возникают при решении новых задач. Возникновение любой такой задачи влечет за собой, как правило, необходимость соответствующей перестройки в организации системы управления, мобилизации сотрудников на решение данной задачи, координации работы всех звеньев системы, создания заинтересованности людей в качественном и своевременном достижении положительных результатов. Все это обеспечивается разнообразными методами. Руководитель, например, при постановке новой задачи может издать соответствующий приказ, определить систему материальных и иных стимулов, обеспечивающих своевременное и качественное решение задачи, а также установить соответствующие санкции за невыполнение работы, провести необходимую агитационно-пропагандистскую и воспитательную работу и т.п., т.е. использовать административные, экономические, идеологические и другие методы управления.[[2]](#footnote-2)

Эффективность того или иного метода зависит также от ситуации, в которой он применяется. Методы и средства, которые с успехом применимы в среде с относительно низким уровнем квалификации работников, окажутся неэффективными в коллективе, состоящим из людей с широким кругозором, эрудированных, инициативных. Даже в одном и том же коллективе одни подчиненные испытывают потребность в независимости, самостоятельности, другие любят, чтобы их водили за руку. Одним достаточно просьбы, совета, чтобы выполнить то или иное задание, другим нужен только приказ начальника. Для руководителя очень важно правильно не только выбрать, но и сочетать методы управления, учитывая деловые и личные особенности подчиненных, состав коллектива, его нынешнее и завтрашнее социально-психологическое состояние.[[3]](#footnote-3)

Методы управления не только применяются руководителями, но имеют и обратное воздействие. Они участвуют в формировании руководителей. Нередко можно встретить ситуацию, когда сформировавшиеся в условиях преобладания каких-нибудь одних методов руководители или кадры аппарата управления постепенно становятся носителями только этих методов, пытаются их сохранить, всячески препятствуя внедрению новых, более совершенных методов управления.[[4]](#footnote-4)

В настоящее время на методы управления оказывает значительное влияние научно-технический прогресс. По своей сути, он насыщает методы управления достижениями науки и техники, позволяет широко внедрять наиболее прогрессивные организационные формы управления, создает возможность маневрировать материальными, трудовыми, финансовыми и другими ресурсами, помогает решать проблему как подбора кадров для управленческой деятельности, их подготовки и переподготовки, так и должного материального обеспечения этого важного вида деятельности.[[5]](#footnote-5)

Все применяемые для решения конкретной задачи методы управления тесно связаны между собой, дополняют друг друга, используются в органическом единстве. Например, любое административное решение, принимаемое руководителем, должно подкрепляться экономическими и воспитательными методами. Искусство руководителя состоит в том, чтобы из всего арсенала методов управления выбрать наиболее действенные, надежно ведущие к цели, составить гибкую комбинацию этих методов, отдавая в зависимости от ситуации предпочтение в одних случаях экономическим, в других - административным, в третьих, - социально-психологическим. Правильное, разумное сочетание различных методов является одним из важнейших направлений совершенствования управления на современном этапе.[[6]](#footnote-6)

Набор методов социального управления не может быть чем-то исчерпывающим, раз и навсегда данным. Система этих методов постоянно развивается и совершенствуется. В процессе общественно-исторической практики постоянно вырабатываются все новые и новые методы.[[7]](#footnote-7)

Методы управления находятся в диалектическом единстве с целями управления. Цель обусловливает специфику использования методов, выбор методов в известной степени определяет реальность достижения поставленных целей. Но, с другой стороны, методы показывают, каким образом достигаются цели управления. Методы определяют качественную сторону управления. Их совершенствование означает улучшение управления. [[8]](#footnote-8)

Для правильного понимания методов управления, четкого разграничения с другими управленческими категориями необходимо представить соотношение рассматриваемых методов с методами теории управления, принципами, формами управления.[[9]](#footnote-9)

Методы управления, как уже отмечалось, связаны с управленческой деятельностью, с их помощью достигаются практические цели управления. Методы же теории управления являются инструментарием науки, с помощью которой добиваются новые теоретические знания. Нельзя сказать, что эти две группы методов абсолютно не пересекаются. Вполне возможно, что какие-то методы, например, социологические, могут оказаться общими и для той и другой группы, но целевая их направленность и содержание различны.[[10]](#footnote-10)

Принципы управления имеют основополагающий, фундаментальный характер и представляют собой базу и методов и всего содержания управления. Принципы управления ближе к социальным, экономическим и иным закономерностям управления, так как формулируются субъектом управления прежде всего исходя из их сути. Но проявляются, реализуются принципы в методах управления. Причем выбор методов управления предполагает альтернативность, т.е. возможность применения того или иного метода в зависимости от воли субъекта управления. Однако совокупность используемых методов управления должна соответствовать принципам управления. В противном случает провозглашенные принципы останутся лишь декларацией, что неминуемо скажется на эффективности управления.[[11]](#footnote-11)

Методы управления представляют своеобразную абстракцию, некую возможность действия в процессе управления. Само же управление всегда осуществляется в конкретных формах. Форма - это то, посредством чего абстрактная возможность метода получает выражение, реализуется практически. Форма есть выражение сущности метода. Как правило, любой метод реализуется в формах, которые с определенной долей условности могут быть отнесены к правовым, организационным, либо организационно-техническим. Так, любой метод, применяемый в процессе управления при наличии в системе отношений подчинения, субординации обычно проявляется как в императивной (приказной), так и в организационной и организационно-технической формах. Императивное начало реализуется в различных правовых формах: планах, приказах, распоряжениях и т.д., организационное - находит выражение в формах инструктирования, инспектирования, проведения совещаний, распространения передового опыта и т.д. При этом выбранные правовые и организационные формы реализуются благодаря проведению большого объема технической работы по подготовке документов, их регистрации, передаче исполнителям и т.д., т.е. использованием организационно-технических форм. Таким образом, с помощью правовых форм юридически закрепляются соответствующие действия субъекта управления, а с помощью организационных и организационно-технических - обеспечивается его организующая деятельность по претворению в жизнь принятого решения.[[12]](#footnote-12)

Постоянное совершенствование и нахождение наиболее эффективных форм управленческой деятельности, их оптимального сочетания - одна из важных задач научной организации управления в системе органов внутренних дел.[[13]](#footnote-13)

Методы решения задач, стоящих перед любой системой управления, в том числе и перед органами внутренних дел, должны строго соответствовать принципам деятельности этой системы и сочетаться с методами познания (анализа) проблемы, методами выбора пути решения задачи (планированием, разработкой комплексной программы) и методами непосредственной организационной деятельности по направлениям работы служб и подразделений.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что метод управления – это отражение механизма (способа, приема, формы) управленческой деятельности, которая направлена на создание правил и (или) условий надлежащего исполнения поставленных задач в соответствии с принципами управления.

1. **Классификация методов управления**

Правильное понимание единства и взаимной связи методов управления, их классификация важны для познания сущности и условий более эффективного их использования.[[14]](#footnote-14)

В изученной мной литературе я нашел многообразие различных критериев классификации методов управления. Выделяют экономические, организационно-административные, социально-психологические, а также комплексные методы управления. Указываются общие методы управления, относящиеся ко всей системе управления, и локальные, свойственные отдельным ее частям. Также в литературе выделяются методы прямого управляющего воздействия и методы косвенного управляющего воздействия. Существуют и иные виды классификации.

Единые критерии классификации методов управления предлагает Е.Ф. Яськов, разделив методы управления на познавательно-программирующие и организационно-регулирующие.

Как изложено в лекции Е.Ф. Яськова от 2006 года, деятельность в сфере управления предполагает не только собственно организующие воздействия, но и определение цели воздействия, постановку конкретных задач, поиск способов их решения. Следовательно, есть все основания считать, что познавательная, исследовательская функция включается в процесс управления как его важнейшая составная часть. А из этого в свою очередь следует, что существуют и методы управления, с помощью которых решаются эти познавательные управленческие задачи. Их можно назвать в соответствии с функциями управления методами познавательно-программирующими. Тогда другая часть методов будет соответственно названа организационно-регулирующими. Иными словами, есть функции управления, есть и соответствующие методы их реализации. И в рамках каждой функции свои методы: методы прогнозирования, планирования, методы организации и регулирования, методы учета и контроля.

Учитывая вышеизложенное, можно выделить одну из возможных классификаций методов управления, включающую не только методы воздействия, но и методы познания, исследования. Основанием классификации здесь выступает функциональная содержательная сторона управления. Преимущество ее, на наш взгляд, состоит в том, что такая классификация дает возможность проследить взаимосвязь функций и методов управления. Если мы признаем, что процесс управления состоит из двух укрупненных стадий - выработки решений и реализации решений, то мы не можем не признать, что каждая стадия осуществляется с помощью определенных методов, отражающих технологическую сторону управления.

**Познавательно-программирующие методы управления**

Особая значимость научного обоснования управленческих воздействий определяет роль познавательно-программирующих методов, которые по мере развития научно-технического прогресса становится все более разнообразными. В зависимости от степени общности сферы области применения принято различать всеобщие, общенаучные и частнонаучные методы.[[15]](#footnote-15)

Всеобщим методом познания является материалистическая диалектика, метод изучения и объяснения всего объективного мира. Этот метод пронизывает всю систему общенаучных и частнонаучных методов, которые применяются с материалистических позиций, с учетом законов и категорий диалектики.

Общенаучные методы, не обладая универсальностью диалектико-материалистического метода, применяются во многих областях науки. К ним относятся логические и эвристические методы (диалектическая и формальная логика, анализ и синтез, наблюдение, сравнение, выдвижение гипотез) и другие приемы мыслительной деятельности. Общенаучный характер имеют также формализованные методы (статистики, математики, кибернетики). Особое место в ряду общенаучных методов занимают моделирование и эксперимент. К общенаучным методам относятся различные социологические методы, соединяющие в себе основы логических и формализованных методов исследования (анкетирование, интервьюирование, изучение документов, контент-анализ и другие).[[16]](#footnote-16)

К частнонаучным относятся методы, разрабатываемые той или иной отраслью знания для решения своих задач. Хотя эти методы питаются из общенаучных источников, они имеют специфическую направленность. Так, из общенаучного статистического метода проистекают методы демографической, уголовной, экономической статистики и т.д.[[17]](#footnote-17)

В современных условиях интенсивной дифференциации и интеграции наук, их взаимопроникновения, частнонаучный характер того или иного метода относителен. Методы, создаваемые в рамках одной науки с успехом применяются в других.[[18]](#footnote-18)

Более того, методы, применяемые в научных исследованиях, успешно используются и в практической, в частности, управленческой деятельности, поскольку их гносеологическая сущность не меняется в зависимости от области применения. Однако сказанное не дает основания называть эти методы собственно методами управления, можно лишь говорить об их применении и при решении управленческих задач.

К собственно управленческим относятся познавательно-программирующие методы, разрабатываемые специально для анализа систем и процессов управления, решения управленческих задач. Это возникшие сравнительно недавно методы системного анализа, исследования операций, моделирования, организационного проектирования, сетевого планирования, создание которых с самого начала было связано с ориентацией на решение задач управления. При этом многие из них оказались настолько богатыми по содержанию, что вышли за пределы теории управления и приобрели общенаучное значение. В рамках смежных наук широко используются системный подход, метод построения "дерева целей", программно-целевой метод и многие другие.[[19]](#footnote-19)

В названных научных направлениях и методах нашли отражение характерная для современного этапа разработки методологических вопросов все большая дифференциация их содержания применительно к различным областям общественной практики. Чем специфичнее те или иные задачи, чем больше за их решением стоит проблем общего характера, тем более опосредована их методология. Поэтому развитие названных выше научных дисциплин и разрабатываемых в их рамках научных методов управления само по себе еще не является достаточным условием для практического применения этих методов в таких специфических системах управления как органы внутренних дел.[[20]](#footnote-20)

Практика, в особенности на исполнительском уровне системы, в частности, в горрайорганах внутренних дел, при самом заинтересованном отношении к использованию современных научных достижений оказывается просто неспособной самостоятельно ориентироваться в огромном потоке научной информации и предметно ее использовать в своих целях. Попытки "прямой" реализации тех или иных научных методов, минуя специальную разработку соответствующих методических средств, малоперспективны. Отсюда потребность в разработке соответствующих научно-методических средств, являющихся важнейшим звеном механизма внедрения достижения науки в практику управления органами внутренних дел. Преобразование достижений тех отраслей знания, которые образуют методологические основы управления органами внутренних дел, в соответствующие прикладные методические средства - это и есть обеспечение этого управления познавательно-программирующими методами. В данном случае решается задача создания комплекса непосредственно практически значимых научно-методических рекомендаций, моделей, алгоритмов и т.д., в частности, анализа и оценки оперативной обстановки, изучения состояния борьбы с различными видами преступлений, криминологического прогнозирования, оценки деятельности подразделений и служб, планирования, расстановки сил и средств и др.[[21]](#footnote-21)

Научно-методическое обеспечение управления органами внутренних дел позволит при решении конкретных задач пользоваться без существенных изменений тем или иным уже разработанным, теоретически обоснованным и практически проверенным методическим средством.

Если разработка и совершенствование различных научных методов представляют область интересов социологии, математики, статистики, теории принятия решений и т.д., то создание частных методических средств для решения задач управления - результат прикладных исследований.

Одним из наиболее важных направлений научно-методического обеспечения управления органами внутренних дел является разработка информационно-аналитических методик, предназначенных для подготовки управленческих решений.

Каждая из таких методик должна, во-первых, определять общие исходные положения по предмету анализа данной задачи, очерчивать круг основных элементов анализа - факторов, показателей, данных, подлежащих исследованию, во-вторых, рекомендовать (указывать) основные источники получения необходимой и достаточной информации, в-третьих, содержать конкретные совокупности приемов, правил, способов оперирования собранной информацией. Это могут быть и простейшие приемы сопоставления и выведения различных соотношений (процентов, уровней), и графические, статистические методы, и методы исследования операций, приспособленные для решения соответствующих задач. Предложения об использовании того или иного метода должны содержать указание о преследуемых в данном случае целях и раскрывать технологию применения метода, например, что с чем сравнивать или сопоставлять, за какой период и в каком объеме и т.д. В отдельных из них, кроме того, могут содержаться общие указания о значении возможных результатов анализа, о некоторых альтернативных гипотезах и способах их проверки.[[22]](#footnote-22)

На примере управленческой деятельности горрайлинорганов выводы аналитической работы оформляются, как правило, в правовой форме (рапорт, докладная записка, аналитическая справка) и обычно содержит прогностическую оценку. При этом так называемые «методы программного прогнозирования в органах внутренних дел применяются, как правило, для решения сложных, комплексных задач оперативно-служебной деятельности. Это обусловлено, с одной стороны, сложностью самих методов, а с другой – высокой ответственностью за результат исполнения сложных задач».[[23]](#footnote-23)

При разработке управленческого решения в органах внутренних дел используется метод разработки проекта управленческого решения, который определяется содержанием задачи, а также разновидностью самого решения (приказ, инструкция, план и т.д.) и уровнем субъекта управления, который принимает данное решение.

В деятельности органов внутренних дел часто встречаются относительно одинаковые, в большей или меньшей степени стандартные задачи – действия на месте происшествия, преступления, ликвидация последствий технических аварий и т.д. Поэтому более распространенным методом является типовое программирование действий. На его основе разрабатываются типовые инструкции и планы, примерные положения и наставления. Непосредственно для разработки данных документов применяют метод моделирования ситуации и метод комплексного, поэтапного применения сил и средств. В нестандартных ситуациях при отсутствии резерва времени на анализ решения (обычно на месте локальных происшествий) находит применение эвристический метод принятия решений, в основе которого – эмпирически сформулированные правила, т.е. рекомендации, принимаемые без доказательства. Для правильного применения этого метода необходимо четкое знание своих прав и обязанностей, устойчивые навыки профессиональной деятельности, умение ориентироваться в нестандартных обстоятельствах, а также сознание ответственности за решение возложенных задач.[[24]](#footnote-24)

**Организационно-регулирующие методы управления**

Организационно-регулирующие методы управления - способы непосредственного воздействия на поведение управляемых - весьма разнообразны.

К всеобщим методам воздействия в управлении относятся убеждение и принуждение.

Метод убеждения предполагает стимулирование осознанного, желаемого, соответствующего интересам работника поведения человека в процессе труда, а именно означает моральное, психологическое, материальное воздействие субъекта управления на сознание и волю управляемых, поведение людей, которое порождает, укрепляет и развивает сознательность, соответствующую целям и задачам управления, побуждает к осознанному исполнению распоряжений субъекта управления.

Основными видами (мерами) убеждения являются: разъяснение, обсуждение, агитация, предостережение, показ положительного опыта (образцов деятельности), поощрение и др.

Существенную стимулирующую роль в управлении играет поощрение. Под поощрением понимается публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета и т.п. лицу в связи с достигнутыми им успехами в своей работе или выполнении общественного долга. Меры поощрения могут быть морального, материального и морально-материального характера.[[25]](#footnote-25)

Метод принуждения состоит в утверждении воли субъекта управления вопреки воли управляемого. В случае неисполнения воли субъекта управления последний воздействует на моральную, имущественную, организационную, физическую сферу объекта управления с целью преобразования его воли, подчинения воли субъекта управления. Принуждение в управлении выражается в применении государственных и общественных принудительных мер.[[26]](#footnote-26)

Очевидно, что пока существуют социальные противоречия в обществе, оба метода необходимы в управлении, часто дополняют друг друга. Однако их реальное соотношение является лакмусовой бумажкой степени демократичности управления.[[27]](#footnote-27)

Названные всеобщие методы воздействия практически реализуются посредством трех основных групп общих методов - организационно-распорядительных, экономических и социально-психологических.

Организационно-распорядительные или, как их еще называют, административные методы воздействия характеризуются подчинением воли управляемого воле управляющего по схеме - "власть - подчиненные".[[28]](#footnote-28)

Субъект управления в рамках предоставленных ему полномочий односторонне через соответствующие формы (распорядительство, акты) выражает свою властную волю, дает обязательные для исполнения предписания. Содержание этих предписаний составляют указания управляемым о том, какие действия, какими способами и в какие сроки надлежит совершить или от совершения каких действий следует воздержаться. Несоблюдение прямых предписаний влечет дисциплинарную или иную ответственность. Это, по существу, директивные методы управления.[[29]](#footnote-29)

В административных методах наиболее ярко выражается властная природа управленческой деятельности. Использование их позволяет субъекту управления прямо воздействовать на управляемых, добиваться необходимого подчинения. Однако, это не исключает возможность учета интересов управляемых во всех управленческих ситуациях. Применение административных методов не исключает также предварительного обсуждения управленческих решений на заседаниях коллегий, советов, на совещаниях, собраниях трудовых коллективов, а также визирование и согласование проектов указанных решений.[[30]](#footnote-30)

Административные методы весьма разнообразны. По форме они подразделяются на административно-правовые и административно-организационные.

Административно-правовые методы выражаются в том, что они носят государственно-властный, юридический характер. Указания, распоряжения и т.п. субъекта управления. Выраженные в правовой форме, обязательны для тех, кому они адресованы, и их исполнение гарантируется принудительной силой государства.[[31]](#footnote-31)

Административные методы, обладающие волевым, обязывающим характером, иногда ошибочно отождествляют с волюнтаризмом, произволом, голым администрированием, которые являются в сущности, антиподами административных методов управления.

Административные методы в той или иной мере используются повсюду, где осуществляется управление. Особую роль административно-правовые методы играют в управлении обороной, государственной безопасностью и внутренними делами. В связи с этим вопросы правильного использования и обоснованного применения административных методов в системе органов внутренних дел приобретают особую важность. От их умелого использования зависит эффективность деятельности органов внутренних дел по выполнению возложенных на них задач и функций. Правильное применение административных методов способствует четкой и слаженной работе в органах, повышает оперативность и гибкость управления органами. И, наоборот, недооценка роли административных методов влечет отрицательные последствия, затрудняет управление, ведет к утрате оперативности, к снижению дисциплины и организованности. [[32]](#footnote-32)

По мнению Е.Ф. Яськова можно подразделить организационно-распорядительные методы на две альтернативные группы - бюрократические административные методы и демократические. Под демократическими административными методами в этом случае имеется в виду осуществление властных управленческих воздействий с учетом интересов управляемых, с ориентацией на их потребности, цели, стимулы и т.д. Условием преобладания демократических административных методов является изменение системы управления, ее бюрократизированной сущности.

Административно-организационные методы выражаются в совершении субъектом управления непосредственных организационных действий, мероприятий, которые основываются на авторитете органа, руководителя или иного лица, от чьего имени организуется деятельность управляемых.

К наиболее распространеннымадминистративно-организационным методам, применяемым в органах внутренних дел, относятся: согласование, взаимодействие, координация, контроль и проверка исполнения, инспектирование, инструктирование и др.[[33]](#footnote-33)

По юридическим свойствам административные методы управления могут быть нормативными (рассчитаны на неопределенное число объектов управления, которые при наличии условий, предусмотренных гипотезой нормы права, содержащейся в предписании, обязаны действовать в строгом соответствии с правилом нормы) и индивидуальными (выражаются в виде прямых распоряжений, адресуемых конкретным исполнителям).

По способу воздействия на поведение объектов управления административные методы подразделяются: на обязывающие на совершение определенных действий; уполномочивающие совершение определенных действий; поощряющие совершение социально-полезных действий; запрещающие совершение тех или иных действий.[[34]](#footnote-34)

По форме предписания административные методы могут быть подразделены на категорические (однозначность предписаний, в которых непосредственно определено поведение объекта управления), поручительные (обязывают управляемого к разрешению того или иного вопроса или к совершению конкретных действий), рекомендательные (содержат определенные советы, рекомендации о целесообразности совершения управляемыми тех или иных действий) и диспозитивные (содержат предписания, которые представляют управляемым по взаимной договоренности самим определять взаимные права и обязанности, связанные с выполнением предписания субъекта управления).

Также выделяют следующие методы управления - экономические и социально-психологические.

Важная роль в повышении эффективности управления экономикой и обществом в целом принадлежит экономическим методам управления, под которыми понимаются – способы, приемы и средства достижения целей управления на основе реализации экономических закономерностей, позволяющие организовать производственную деятельность, а также прямо и косвенно стимулировать заинтересованность коллективов и отдельных работников в достижении результатов всей системы.

Экономический метод организационного воздействия иногда путают с одним лишь материальным поощрением. Этот метод имеет свою особенность, состоящую в возможности определения соотношения между интенсивностью труда и его результатом.

Экономический метод является разновидностью стимулирования – создание условий материальной заинтересованности в качественном и своевременном выполнении задания. В органах внутренних дел существует система материального стимулирования: «вилка» должностного оклада, дифференциация доплаты за специальное звание, выслугу лет, а также доплата за сложность и напряженность, секретность работы, особые условия труда и т.д. В целом экономический метод стимулирования имеет определенные границы применения. Практикой установлено, что он хорошо сочетается с моральным стимулированием и некоторыми другими методами.[[35]](#footnote-35)

Применение экономических методов управления требует действенной системы контроля их эффективности. Известно, что повышение размера материального вознаграждения, особенно индивидуального, если оно правильно выбрано, обычно обеспечивает желаемый результат.

Вместе с тем неправильное применение экономических методов может привести к тому, что материальное вознаграждение не обеспечит достижение желаемого эффекта.

Некоторые экономические методы имеют ограниченную сферу применения в ОВД, так как органы внутренних дел производственной деятельностью занимаются постольку, поскольку это необходимо для обеспечения надлежащих условий их работы. Они финансируются за счет государственного бюджета, в связи с этим не имеют объективных условий для внедрения таких методов, как кредит, налогообложение, прибыль, цена и др. Вместе с тем экономические методы управления в полном объеме применяются в деятельности производственных предприятиях и объединений, входящих в систему МВД России.[[36]](#footnote-36)

Важную роль в решении сложных проблем управления призваны сыграть и социально-психологические методы, представляющие собой конкретные способы и приемы воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на социальные процессы, протекающие внутри него.

Данные методы не представляют собой однородной группы, поэтому возникает проблема их классификации. В литературе по социальному управлению по-разному подходят к решению этого вопроса. Есть классификации, основанные на выделении однородных групп социально-психологических методов в зависимости от направленности их действия. Например, различают такие группы: методы повышения социально-производственной активности (обмен опытом, почин, новаторство и т.д.), методы социальной преемственности (посвящение в профессию, присяга, чествование ветеранов, торжественные собрания, смотры и т.д.), методы социального нормирования (устав общественных организаций, различные кодексы чести и т.д.).[[37]](#footnote-37)

Примером другого подхода к классификации может служить выделение методов в зависимости от характера объекта их воздействия. На основании этого признака классификации различают: методы управления социально-массовыми процессами, методы управления группами, методы управления внутригрупповыми явлениями и процессами и методы управления индивидуально-личностным поведением. Иногда данные методы называют чисто социологическими.

Применение социологических методов управления может быть эффективным только в том случае, когда имеется полная и достоверная информация о происходящем в коллективе процессах. Важно знать состав коллектива органа, интересы, склонности и поступки работников, причины многих явлений, мотивы поведения, положительные и отрицательные тенденции в развитии коллектива.[[38]](#footnote-38)

Психологические методы управления воздействуют на взаимоотношения между людьми путем создания работоспособного коллектива с оптимальным психологическим климатом. [[39]](#footnote-39)

К числу психологических методов управления относятся: 1) методы комплектования малых групп и коллективов (позволяют определить оптимальные количественные и качественные соотношения между работниками коллектива), 2) метод гуманизации труда (внесение элементов творчества в трудовой процесс, исключении монотонности, однообразия труда, использовании психологического воздействия цвета, музыки и др., 3) методы психологического побуждения (мотивации). Среди них выделяют: убеждение, внушение, подражание, вовлечение, оказание доверия, принуждение. 4) методы профессионального отбора и обучения (отбор работников, обладающих такими психологическими характеристиками, которые наиболее соответствуют выполняемой работе или занимаемой должности; развитие необходимых психологических характеристик для успешного выполнения порученного задания).

Социально-психологические методы управления призваны воздействовать на взаимоотношения между людьми, содействовать созданию в коллективе наилучшего психологического климата. Способность коллектива эффективно трудиться в немалой степени зависит от соотношения его формальной и неформальной структуры. Неформальная структура может содействовать успешному функционированию формальной структуры, а может стать препятствием. Поэтому хороший коллектив отличает правильное соотношение формальной и неформальной структур. Объект приложения социально-психологических методов - это неформальные отношения, воздействуя на которые в нужном направлении, обеспечивается сплоченность коллектива.[[40]](#footnote-40)

Социально-психологический климат зависит во многом от общности интересов работников, потребностей, ценностных ориентаций, профессионального уровня и отношения к труду. Эти факторы должны учитываться при формировании коллектива, в особенности малых групп для выполнения тех или иных служебных задач.[[41]](#footnote-41)

Важная роль в решении этих вопросов принадлежит руководителям, особенно первичных коллективов. Поэтому при их подборе следует учитывать не только деловые, но и личные качества, стиль работы с людьми, умение правильно строить отношения. Введение системы выборности руководителей значительно облегчает решение этой задачи.

Особенность социально-психологических методов управления состоит в том, что в них как бы преодолевается ограниченность и административных, и экономических (материальных) методов воздействия. Здесь главными стимулами выступают интересы высшего порядка -стремление личности к самореализации, общественно-полезному труду, участию в делах общества. Эти методы непосредственно адресуются к сознанию, направлены на то, чтобы "разбудить человека", вызвать к жизни его творческую личностную сущность. Здесь вступают в действие наиболее эффективные моральные, духовные и нравственные стимулы и нормы поведения. "Чем более квалифицированным трудом занят человек, тем менее эффективны властные воздействия на него и тем большей должна быть роль стимулов и нравственных саморегуляторов... наряду с работой по общему улучшению организации дела необходимо создавать в административных коллективах такую систему заинтересованностей, а также такую нравственную атмосферу, такой социально-психологический климат, при которых каждый работник будет стремиться к оптимизации своих действий с позиций их социальной полезности".[[42]](#footnote-42)

Особым комплексным методом управления является социальное планирование, которое получает в органах внутренних дел все более широкое развитие. Основными целями данного планирования являются совершенствование социальной структуры аппаратов органов внутренних дел, сближение квалификации различных категорий сотрудников, повышение общеобразовательного и профессионального уровня личного состава, развитие его трудовой и общественно-политической активности, создание благоприятного социально-психологического климата, улучшение условий труда, быта и отдыха.

Большая однородность социального состава коллектива по содержанию, характеру труда, профессиональной и образовательной подготовке его членов скорее обеспечивает тесное сплочение коллектива. Эти цели социального планирования в большой мере связаны с работой по подбору, расстановке, подготовке и воспитанию кадров.

Значительную часть планов социального развития в органах внутренних дел образуют мероприятия по развитию социальной активности, включающие обычно вопросы формирования научного мировоззрения, идеологического обеспечения служебных задач, нравственного и эстетического воспитания, повышения эффективности пропагандистской и агитационной работы.

Планирование развития трудовой активности связано, главным образом, с задачей воспитания и развития творческой инициативы личного состава органов внутренних дел. Специальный раздел в этих планах посвящается совершенствованию социально-психологических отношений в коллективе путем развития товарищеского сотрудничества и взаимопомощи; изучения, закрепления и развития хороших традиций, сложившихся в коллективе; создание условий для адаптации молодых и вновь прибывших сотрудников; предотвращения и снятия конфликтов в коллективе, обучения руководителей социально психологическим основам управления и др.[[43]](#footnote-43)

**Заключение**

Учитывая изложенное в данной работе, можно сказать, что в процессе управления используется множество разнообразных способов, подходов и приемов, позволяющих упорядочить, направить и эффективно организовать выполнение функций, этапов, процедур и операций в деятельности органов внутренних дел. В совокупности они выступают как методы управления, под которыми понимаются способы осуществления управленческой деятельности, применяемые для постановки и достижения целей.

Методы занимают особое место в управлении, так как на их базе происходит взаимное обогащение теории и практики. Методы позволяют сформировать систему правил, приемов и подходов при решении стоящих задач, в данном случае по охране правопорядка и борьбе с преступностью. При этом использование системы методов в процессе изучения новых проблем управления позволяет увеличить знание об управлении и о закономерностях, протекающих в нем процессов и явлений, способствующих развитию теории управления.

**Список использованной литературы:**

1. А.П. Коренев «Основы управления в органах внутренних дел», Учебник. М.:2001 год.

2. А.Г. Поршнев. З.П. Румянцева, Н.А. Соломатин «Управление организацией». Учебник. М.: 1999 год.

3. В.П. Сальников «Основы управления в органах внутренних дел», Учебник. М.:2002 год.

4. Яськов Е.Ф. “Методы управления правоохранительной деятельностью”, лекция. М.: Академия МВД России, 1992 год.

5. Яськов Е.Ф. “Методы управления”, лекция. М.: Академия МВД России, 2006 год.

1. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.3,4. [↑](#footnote-ref-2)
3. Основы управления в ОВД. В.П. Сальников. М.:2002. С.63. [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же. С.64. [↑](#footnote-ref-4)
5. Основы управления в ОВД. В.П. Сальников. М.:2002. С.64. [↑](#footnote-ref-5)
6. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.4. [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же. С.4 [↑](#footnote-ref-7)
8. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.71. [↑](#footnote-ref-8)
9. Е.Ф. Яськов. Методы управления правоохранительной деятельностью. М.:1992. С.4. [↑](#footnote-ref-9)
10. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.5. [↑](#footnote-ref-10)
11. Основы управления в ОВД. В.П. Сальников. М.:2002. С.65. [↑](#footnote-ref-11)
12. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.5,6. [↑](#footnote-ref-12)
13. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.6. [↑](#footnote-ref-13)
14. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.73. [↑](#footnote-ref-14)
15. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.9. [↑](#footnote-ref-15)
16. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.9. [↑](#footnote-ref-16)
17. Там же. С.9. [↑](#footnote-ref-17)
18. Там же. С.10 [↑](#footnote-ref-18)
19. Е.Ф. Яськов. Методы управления правоохранительной деятельностью. М.:1992. С.8,9. [↑](#footnote-ref-19)
20. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.10,11. [↑](#footnote-ref-20)
21. Е.Ф. Яськов. Методы управления правоохранительной деятельностью. М.:1992. С.9, 10. [↑](#footnote-ref-21)
22. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.12. [↑](#footnote-ref-22)
23. Основы управления в ОВД. В.П. Сальников. М.:2002. С.67. [↑](#footnote-ref-23)
24. Там же. С.67. [↑](#footnote-ref-24)
25. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.77. [↑](#footnote-ref-25)
26. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.78. [↑](#footnote-ref-26)
27. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.13. [↑](#footnote-ref-27)
28. Там же. С.13. [↑](#footnote-ref-28)
29. Е.Ф. Яськов. Методы управления правоохранительной деятельностью. М.:1992. С.11,12. [↑](#footnote-ref-29)
30. Е.Ф. Яськов. Методы управления правоохранительной деятельностью. М.:1992. С.12. [↑](#footnote-ref-30)
31. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.83. [↑](#footnote-ref-31)
32. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.82. [↑](#footnote-ref-32)
33. Там же. С.84. [↑](#footnote-ref-33)
34. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001.С.87. [↑](#footnote-ref-34)
35. Основы управления в ОВД. В.П. Сальников. М.:2002. С.70. [↑](#footnote-ref-35)
36. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.97, 98. [↑](#footnote-ref-36)
37. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.20. [↑](#footnote-ref-37)
38. Основы управления в ОВД. А.П. Коренев. М.:2001. С.92. [↑](#footnote-ref-38)
39. Там же. С.92 [↑](#footnote-ref-39)
40. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.20. [↑](#footnote-ref-40)
41. Там же. С.20. [↑](#footnote-ref-41)
42. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.21,22. [↑](#footnote-ref-42)
43. Е.Ф. Яськов. Методы управления. М.: 2006. С.22, 23. [↑](#footnote-ref-43)