

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

SOCIOLOGICAL SCIENCES

<https://doi.org/10.47370/2078-1024-2022-14-4-159-164>

УДК 351.741

Китайкина Ю.А.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Китайкина Юлия Александровна,

слушатель Академии управления МВД России ФГКОУ ВО «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации», Москва, Россия

e-mail: yuliya-kitayikina2012@yandex.ru

тел.: +7 (987) 567 75 28

Аннотация

В данной статье рассматривается аспект влияния выбранного стиля руководства на эффективность деятельности подчиненных с учетом специфики прохождения службы в органах внутренних дел. Актуальность исследуемого вопроса основана на специфике управленческого стиля, применяемого в системе административно-властного аппарата. Эффективность управления в органах ОВД основывается на одновременном соблюдении двух факторов: результативность деятельности сотрудников внутренних дел и сохранение иерархичности и подотчетности в управленческой системе. Цель данной статьи заключается в выявлении влияния стиля управления на эффективность работы трудового коллектива на примере сотрудников внутренних дел. В качестве методов исследования использованы такие методы, как классификация, сравнительный анализ, анализ научной литературы, опрос, описание. Было выявлено, что в основе эффективного управления стиля руководства находится комбинация управленческих стилей, которые должны сменяться в зависимости от стоящих перед сотрудниками задач в краткосрочном и долгосрочном периодах. Ключевые выводы заключаются в том, что в долгосрочном периоде наиболее целесообразно применение демократического стиля управления, в то время как в кратковременные периоды целесообразно использовать авторитарный подход для достижения наилучшей результативности.

Ключевые слова: государственное управление, стили управления, эффективное управление, управление в органах внутренних дел, эффективность сотрудников, демократический стиль управления, авторитарный стиль управления, формализация отношений в коллективе

Для цитирования: Китайкина Ю.А. Взаимосвязь стиля руководства и эффективности работы сотрудников органов внутренних дел // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2022. Том 14, № 4. С. 159-164. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2022-14-4-159-164>.

Kitaykina Yu.A.

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE AND WORK EFFICIENCY OF THE INTERNAL AFFAIRS OFFICERS

Kitaykina Yulia Alexandrovna,

a police officer candidate of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia of FSPEI HE "Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation", Moscow, Russia

e-mail: yuliya-kitayikina2012@yandex.ru

tel.: +7 (987) 567 75 28

Abstract

The article discusses the aspect of the influence of the chosen leadership style on the effectiveness of the activities of subordinates, taking into account the specifics of serving in the internal affairs bodies. The relevance of the research is based on the specifics of the managerial style used in the system of the administrative and power apparatus. The effectiveness of management in the internal affairs bodies is based on the simultaneous observance of two factors: the effectiveness of the activities of internal affairs officers and the preservation of hierarchy and accountability in the management system. The purpose of the article is to identify the influence of management style on the efficiency of the workforce of internal affairs officers. As research methods, such methods as classification, comparative analysis, analysis of scientific literature, survey, description were used. It has been found that the basis of effective leadership style management is a combination of management styles, which should change depending on the tasks facing employees in the short and long term. The key conclusions are that in the long run it is most advisable to use a democratic management style, while in the short term it is advisable to use an authoritarian approach to achieve the best results.

Keywords: public administration, management styles, effective management, management in the internal affairs bodies, employee efficiency, democratic management style, authoritarian management style, formalization of relationships in the team

For citation: *Kitaykina Yu.A. Relationship of leadership style and work efficiency of the internal affairs officers // Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tehnologičeskogo universiteta. 2022. Volume 14, No. 4. P. 159-164. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2022-14-4-159-164>.*

На сегодняшний день изменение социально-экономических аспектов жизни российского общества требует изменения в системе функционирования государственно-властных структур, повышения эффективности их деятельности. Особое внимание в системе государственного

управления отводится кадровой работе и повышению качества кадрового состава. Однако зачастую государственное управление характеризуется высоким уровнем бюрократизации и, как следствие, сложностью внедрения новых элементов управления. Большинство современных

государственных руководителей не обладает достаточными познаниями в области эффективного управления коллективом, не применяет актуальных управленческих инструментов на практике. Например, в системе государственной службы в принципе отсутствуют центры кадровой политики, а деятельность кадровых служб и руководителей сосредоточена на формальном соблюдении регламентов работы. Совокупность этих факторов не дает возможности создать эффективную управленческую среду, а значит, становится причиной неудовлетворительного социально-психологического климата в коллективе, ведет к возникновению конфликтов и повышению нагрузки на каждого сотрудника. Вместе с тем, основой эффективного управления являются не только действия самого руководителя, но и выстраиваемые в коллективе социальные и организационные условия [5, с. 13].

В основу исследования положена концепция стиля руководства. Под стилем руководства понимается «частое повторение тех или иных приемов, которыми пользуется руководитель для эффективного решения задач» [3, с. 141].

С точки зрения влияния на подчиненных все стили руководства делятся на три основных типа:

- директивный (авторитарный) стиль, для которого характерна жесткая поведенческая модель руководителя, концентрация властных полномочий, пресечение инициативы со стороны сотрудников, принятие решений о наказании или поощрении сотрудников единолично;

- коллегиальный (демократический) стиль присущ руководителям, которые активно привлекают коллектив к решению имеющихся проблем, в том числе и управленческого характера. Творческий характер работы и инициатива со стороны сотрудников поощряется. Основой достижения результативности в деятельности при применении демократического стиля управления является грамотная

организация контроля за исполнением поручений. Демократический является наиболее распространенным стилем управления в системе государственного управления;

- либеральный (попустительский) стиль руководителя характеризуется незаинтересованностью социальной стороной коллектива, терпимостью к незначительным дисциплинарным нарушениям, склонностью к коллегиальным решениям и нежеланием брать на себя ответственность [4, с. 76].

Стиль руководства в правоохранительных органах имеет свои специфические характеристики. Цель руководителя государственных структур любой сферы деятельности едина – обеспечение совместной деятельности коллектива для достижения высоких результатов [1, с. 74]. Однако при построении эффективной системы руководства выбор оптимального стиля руководства находится в зависимости от следующих факторов:

- личность руководителя и его видение (понимание) эффективных управленческих инструментов;

- состав самого коллектива, личностные и профессиональные характеристики сотрудников. Сюда же целесообразно отнести привычный для коллектива стиль работы, то есть такой подход руководителя, который традиционно сложился в коллективе и воспринимается им как верный и комфортный. Данный фактор важен в случае смены руководства, использующего разные стили управления подчиненными;

- формализация взаимоотношений внутри группы. Основная модель взаимоотношения – «руководитель – подчиненный»;

- четкое распределение ролей, статусов в группе;

- прочная взаимосвязь формальных и неформальных групп, формирующая особый социально-психологический климат в коллективе [2, с. 109].

В ходе проведенного анализа были изучены данные, полученные в ходе ежегодного исследования социально-психологического климата в территориальных органах МВД России на районном уровне. В качестве объекта исследования выступали территориальные органы МВД России Оренбургской области (районный уровень). Данные по выборке следующие:

– 2019 год – 48 служебных коллективов, 2120 сотрудников и 243 руководителя;

– 2020 год – 28 служебных коллективов, 988 сотрудников и 115 руководителей;

– 2021 год – 33 служебных коллектива, 1574 сотрудника и 137 руководителей [3, с. 142].

На основе полученных показателей, в том числе и в динамике, был сделан вывод о сохраняющемся соотношении стилей руководства – около 70% руководителей придерживаются демократического стиля руководства, почти 30% – авторитарного стиля руководства, либеральный подход встречается крайне редко или не встречается вовсе (рисунок 1).

При этом уровень удовлетворенности коллектива действиями руководства, а следовательно, сплоченность коллектива, благоприятная социально-психологическая обстановка, способствующая эффективному исполнению своих должностных обязанностей, наблюдается именно при демократическом стиле управления. Наименее эффективным следует признать либеральный стиль руководства. Диапазон удовлетворенности службой сотрудников территориальных органов МВД региона при разных стилях руководства имеет следующие показатели:

– демократический стиль – от 50 до 75%;

– авторитарный стиль – от 25 до 39%;

– либеральный стиль – от 0 до 11%.

Соответственно, в органах внутренних дел наиболее эффективен коллегиальный руководящий подход, направленный на вовлечение всех сотрудников в процесс принятия решений, предоставление им определенной свободы и возможности взять на себя ответственность при исполнении должностных обязанностей.

Стоит отметить и тот факт, что несмотря на весомые показатели целесообразности применения авторитарного

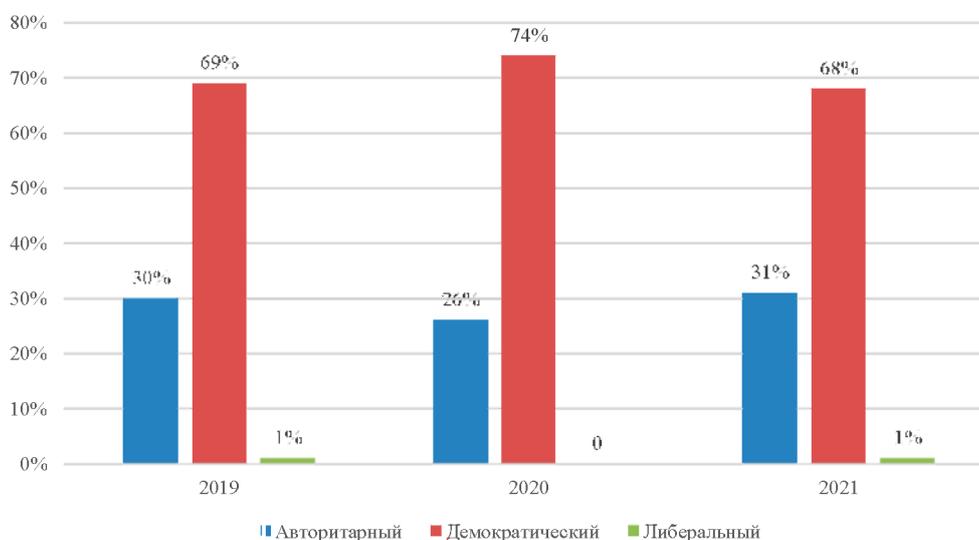


Рис. 1. Анализ данных о подходах к руководству в территориальных органах МВД России по Оренбургской области, % опрошенных [3, с. 142]

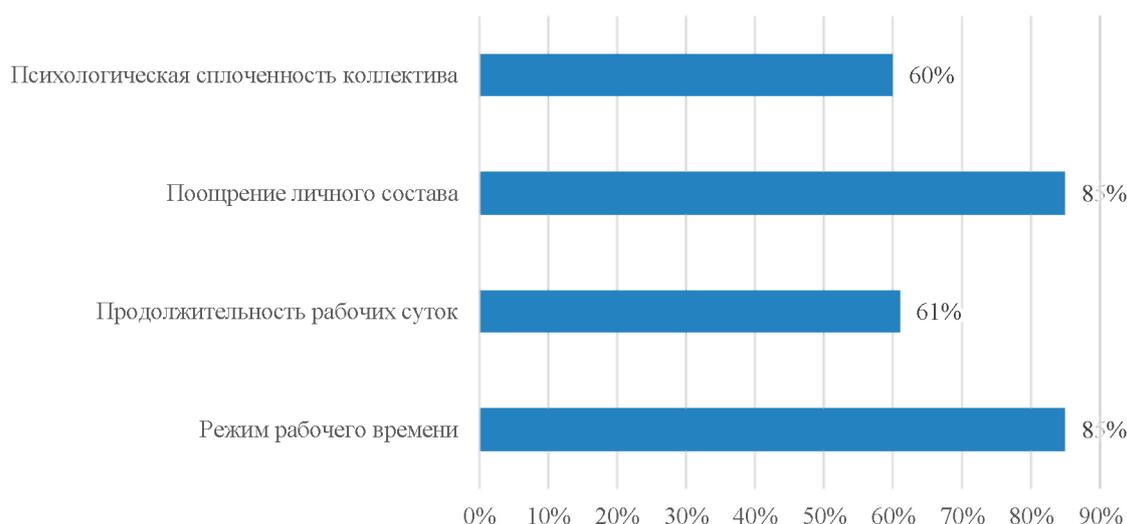


Рис. 2. Основные причины неудовлетворенности сотрудников работой при авторитарном стиле управления, % опрошенных [3, с. 144]

стиля руководства (достигает 39%), который считается традиционным для правоохранительных органов, говорить о его положительном влиянии в долгосрочном периоде не будет верным. Во-первых, постоянство применения авторитарного стиля управления связано с формированием неблагоприятного морально-психологического климата в коллективе и снижением удовлетворенности от служебной деятельности, что в итоге отрицательным образом сказывается на результатах оперативно-служебной деятельности. Во-вторых, при авторитарном стиле управления недовольство сотрудников связано не только с общим психологическим состоянием кадров, но и с теми элементами работы, которые

жестко регламентированы (режим и продолжительность рабочего времени), что отражено на рисунке 2.

Таким образом, в основе повышения эффективности работы сотрудников территориальных органов МВД России лежит применение такой комбинации управленческих стилей, которая будет соответствовать ситуации и формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Исходя из эмпирических данных, в долгосрочном периоде наиболее целесообразно применение демократического стиля управления, в то время как в кратковременные периоды целесообразно использовать авторитарный подход для достижения наилучшей результативности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Каюмова Г.Х. Влияние стиля профессиональной деятельности руководителя органов внутренних дел Российской Федерации на эффективность служебной деятельности // StudNet. 2020. № 3 (3). С. 74–79.
2. Бурцев А.О., Тавилова Н.Н. Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России) // Прикладная юридическая психология. 2020. № 2. С. 107–116.
3. Зуева О.В., Зорин А.В. Стиль управления в органах внутренних дел как один из факторов формирования социально-психологического климата служебного коллектива // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2021. Т. 13, № 4. С. 138–145.

4. Везетиу Е.В. Влияние стиля руководства на эффективность управления современной образовательной организацией // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70–1. С. 75–78.

5. Wathne C.T. New public management and the police profession at play // *Criminal Justice Ethics*. 2020. T. 39, № 1. С. 1–22.

REFERENCES:

1. Kayumova G.Kh. Influence of the style of professional activity of the head of the internal affairs bodies of the Russian Federation on the effectiveness of service activities // *StudNet*. 2020. No. 3 (3). P. 74–79.

2. Burtsev A.O., Tavtilova N.N. Influence of leadership style on the psychological climate of an organization (the case of service teams of the Ministry of Internal Affairs of Russia) // *Applied Legal Psychology*. 2020. No. 2. P. 107–116.

3. Zueva O.V., Zorin A.V. Style of management in the internal affairs bodies as one of the factors in the formation of the social and psychological climate of the service team // *Bulletin of Maikop State Technological University*. 2021. No. 4. P. 138–145.

4. Vezetiu E.V. Influence of leadership style on the effectiveness of management of a modern educational organization // *Problems of modern pedagogical education*. 2021. No. 70–1. P. 75–78.

5. Wathne C. T. New public management and the police profession at play // *Criminal Justice Ethics*. 2020. T. 39. No. 1. P. 1–22.