



АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНАМИ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

УДК 342.9

А.В. Бекещенко, кандидат юридических наук, профессор кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь
(e-mail: anatoly2305@yandex.ru);

О.В. Гиммельрейх, кандидат юридических наук, доцент кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь
(e-mail: gimmelreikh@mail.ru)

ШТАБНАЯ КУЛЬТУРА КАК НЕОБХОДИМЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассматриваются различные научные подходы к определению понятия, содержания и структуры (в разрезе органа управления и отдельного сотрудника) штабной культуры в органах внутренних дел как части профессиональной культуры.

Аргументируется вывод, что повышение качества и эффективности штабной культуры является важнейшим условием совершенствования управления ОВД в аспекте их целевого назначения – поддержания общественного порядка, противодействия преступности и качественной реализации управленческих функций. Доказывается неправомерность ограничения содержания штабной культуры рамками только составления документов, равно как и отождествления ее полностью с профессиональной культурой.

Предлагаются авторское определение понятия «штабная культура в ОВД» и конкретные меры административно-правового характера, направленные на нормативное закрепление определения понятия, структурных элементов, регулирования общих и прикладных вопросов формирования, поддержания и развития штабной культуры в ОВД.

Ключевые слова: управление органами внутренних дел, штаб, функции управления, профессиональная культура, субъекты реализации управленческих решений, штабная культура, структура и содержание штабной культуры в органах внутренних дел.

Понятие штабной культуры появилось в XX в. с образованием структуры штабов, которые должны были решать сложные вопросы управления войсками (силами). Повышение значимости службы в штабах и масштабность решаемых задач определили высокие требования к штабным офицерам, которым предстояло разрабатывать большой объем служебных документов.

О преимуществах наличия штаба в социальной организации (как военного, так и гражданского назначения) рассуждает в своей научной работе П.М. Керженцев. Он пишет, что «наличие штаба в организации свидетельствует обычно о более высоком характере организационного строительства. Штаб имеет возможность внести в работу научную планомерность, он может отрешиться от текущей повседневности, чтобы разрабатывать вопросы общего характера, намечать новые пути для работы, учитывать необходимое изменение и вообще осмысливать и обобщать всю деятельность организации» [1, с. 41]. Впоследствии выполняемые штабами задачи и функции были в специальной литературе названы общими (штабными) функциями управ-

ления любой социальной организации. Степень качества выполнения управленческих задач и функций общего характера в организации отражает категории профессионализма и культуры.

Любая социальная система, к числу которых относится и система ОВД, ориентированная в развитии на подлинно культурные ценности, более надежно защищена от импульсивности и попыток отдельных руководителей каждый раз начинать все сначала (*ab ovo* – с чистого листа). В этой связи очевидно обуславливается потребность восполнения существующих пробелов теоретического и организационно-правового характера относительно понимания и эффективного использования потенциала штабной культуры в процессе осуществления управленческих задач и функций, реализуемых в служебной деятельности ОВД.

Анализ законодательства и практики государственного управления свидетельствует об отсутствии нормативного закрепления термина «штабная культура органа внутренних дел».

В частности, Положение о штабе МВД Республики Беларусь, утвержденное приказом МВД Республики Беларусь от 31 марта 2015 г. № 85, и Типовое положение о штабе управления, отдела внутренних дел городского, районного исполнительного комитета (местной администрации), отдела внутренних дел на транспорте, утвержденное приказом МВД Республики Беларусь от 30 сентября № 266, не содержат определения понятия «штабная культура», его содержания, структуры, назначения и функций, порядка формирования, поддержания и развития.

Определенный познавательный интерес в контексте настоящего исследования представляет Временное наставление по службе штабов ОВД, утвержденное приказом МВД Российской Федерации от 12 февраля 1997 г. № 86, содержащим упоминание о феномене штабной культуры в органах внутренних дел (действовал до 30 декабря 2016 г.).

Наставлением в качестве требований, предъявляемых к работе штаба, закреплялись: организованность, целеустремленность, оперативность, предвидение и предусмотрительность, точность и исполнительность, инициатива и творчество. В свою очередь оперативность заключалась в способности штаба решать задачи качественно и в установленные сроки с учетом оперативной обстановки, гибко менять формы и методы работы и достигалась постоянным знанием оперативно-служебной обстановки, своевременной и четкой постановкой задач и точным их выполнением; привитием сотрудникам навыков высокой штабной культуры (п. 4.2 данного приказа).

При этом что входило в содержание понятия «штабная культура», какие признаки ее должны характеризовать и с помощью каких способов и технологий ее необходимо прививать, поддерживать и развивать, в вышеуказанном нормативном правовом акте не раскрывалось. Таким образом, отсутствие нормативно установленных требований к формированию, поддержанию и развитию феномена штабной культуры приводит к появлению типичных недостатков, допускаемых в процессе выполнения управленческих задач и функций как отдельными руководителями и сотрудниками, так и коллективами ОВД.

Результаты изучения научной и специальной литературы, в том числе аналитических статей, научных трудов, учебно-методических материалов, диссертационных работ и их авторефератов показали отсутствие теоретических исследований ключевых гипотез, дающих целостное представление о сущности, содержании и функциях штабной культуры в ОВД, ее соотношении с профессиональной и управленческой культурой.

Несмотря на значимость и востребованность штабной культуры для обучения, осуществления организационно-управленческой деятельности по управлению ОВД, разработке ее теоретических основ, содержания и структуры, особенностей формирования и развития в отечественной и зарубежной литературе применительно к деятельности органов внутренних дел уделено недостаточно внимания. Исключения составляют отдельные научные труды, написанные либо в советский период, т. е. в совершенно иных исторических условиях [2], либо применительно к конкретной социальной группе [3].

В этой связи представляется целесообразным начать наш научный поиск с анализа более широкого понятия – «профессиональной культуры», рассмотреть его содержание и элементы, исследовать признаки, особенности, структуру и виды штабной культуры в ОВД как ее частные (предметные) проявления.

Профессия и культура тесно и постоянно между собой взаимодействуют. Первая, соединяясь с общечеловеческой культурой, порождает такое социальное явление, как «профессиональная культура», и охватывает собой область трудовой деятельности человека и качество этой

деятельности, что в итоге составляет саму культуру – уникальный феномен всей человеческой истории, всего человеческого бытия. Следует заметить, что истоки профессионализма, профессиональной культуры в целом необходимо искать в трудовой деятельности людей, в общественном разделении труда и возникновении профессий, которые явились объективными стимулами становления и развития культуры [4, с. 5].

Как отмечает Л.В. Иванова, под профессиональной культурой любой деятельности понимается качественное состояние и развитие данной деятельности, включающее совокупность способностей, знаний, умений, мастерства, опыта, т. е. всех качеств субъекта деятельности, применяемых в определенной профессии [5, с. 14]. Профессиональная культура сотрудника ОВД – результат и показатель высокого уровня его профессиональной подготовленности, основывающиеся на высокой общей культуре личности, образовании, профессиональном мастерстве и опыте работы; способности его к саморазвитию и самосовершенствованию, умения оптимально и эффективно применять имеющийся арсенал профессиональных знаний, умений и навыков в процессе повседневной служебной деятельности [6, с. 394].

Основу профессиональной культуры специалиста составляет общая культура личности, т. е. феномен, позволяющий судить о культурности человека вообще, об определенном уровне его развития в частности, которую ассоциируют с воспитанностью (в широком смысле – развитие определенного уровня сознания, наличие определенных социальных установок, ценностных ориентаций, овладение нормами и правилами социального поведения) и образованностью (владение определенным комплексом знаний, широкий кругозор и умение анализировать имеющуюся информацию как результат познавательного процесса).

Под профессиональными знаниями понимается тот теоретический и эмпирический материал, необходимый сотруднику ОВД для эффективного выполнения своих должностных обязанностей. Профессиональные умения и навыки сотрудника являются средствами его профессиональной деятельности.

Структура профессиональной культуры сотрудника ОВД включает в себя следующие основные элементы: профессиональные знания, умения и навыки, профессиональную этику специалиста, профессионально значимые качества личности, профессиональные интересы, профессиональные идеалы, ценности и предпочтения, нравственную культуру, культуру общения, культуру управления, культуру личного труда, штабную культуру, правовую культуру и т. п. [7, с. 15–17].

И.Г. Панин, исследуя профессиональную культуру офицера Вооруженных Сил России, отмечает ее сложную структуру, которая включает в себя управленческую, психолого-педагогическую, методическую и штабную культуру и последовательно раскрывает содержание названных элементов. При этом под штабной культурой как специфической формой управления кадровыми процессами и исполнения распоряжений командира по этим вопросам автор понимает характерные особенности деятельности работника кадрового органа по составлению и ведению документации по личному составу [8, л. 8–10].

Военные аналитики Н. Степанский и Л. Лобанов обращают внимание на то, что штабная культура офицера – понятие достаточно широкое и многогранное, которое не сводится лишь к умению четко, без помарок написать документ, быстро и качественно нанести обстановку на карту, вычертить график, схему. «В управленческой деятельности более важны высокая организованность и оперативность офицера, способность сохранять хладнокровие и выполнять свои функциональные обязанности в любой обстановке» [9, с. 2]. Штабная культура заключается в «оперативности и инициативной исполнительности, способности в наиболее целесообразной последовательности и наилучшим образом выполнять большой объем разнообразных задач, высококачественно, кратко и четко оформлять все штабные (управленческие) документы; в умелом применении математических моделей операций и методики, научной организации штабного труда» [10, с. 62]. Аналогичный широкий подход к рассматриваемому определению закреплен в военном энциклопедическом словаре как совокупность профессиональных и личных качеств офицера, характеризующая уровень его подготовки и способности к решению задач управления войсками [11, с. 766].

Применительно к условиям функционирования ОВД и внутренних войск МВД Ю.Ю. Козорог рассматривает штабную культуру как целостное, многоуровневое и полифункциональное соци-

окультурное образование, проявляющееся на мировоззренческом и поведенческом уровнях, характеризующееся комплексом свойств, присущих офицерским кадрам управленческого звена, и определенным способом деятельности, а также отражающее качество и меру этой деятельности. К основным качествам штабного офицера исследователь относит: определяющие мировоззрение (чувство долга, ответственность); психологические (внимательность, прозорливость, творческое воображение, наглядно-практическое мышление, глубокий аналитический ум, развитые память и речь, нацеленность на безупречное выполнение поставленных задач, организованность и др.); высокий уровень профессиональной компетенции (широкий профессиональный кругозор, владение большим арсеналом способов решения штабных задач, графические умения, организаторские способности); эмоционально-волевые (эмоционально-волевая устойчивость) и коммуникативные (умение быстро входить в контакт, изучать людей и завоевывать их доверие, способность точно, доступно и оперативно осуществлять обмен информацией и оказывать влияние на собеседников; владение навыками письменной речи и др.) [6, с. 10–11].

Отдельные ученые связывают культуру управленческой деятельности (как составную часть профессиональной культуры) с личностью менеджера и выделяют основные элементы культуры управленческого труда руководителя: личную культуру, культуру речи, содержания рабочего места, внешнего вида, работы с документами, проведения массовых мероприятий; организационную культуру; культуру приема посетителей, рациональное распределение рабочего времени [12, с. 194; 13, с. 283–324; 14, с. 212–215].

Из вышеизложенного следует, что штабная культура распространяется на все вопросы, связанные с управленческой деятельностью, суть которой заключается в умении на высоком организационном уровне реализовать управленческие функции (анализ, планирование, прогнозирование, руководство, взаимодействие, регулирование, координация, контроль и др.), как в процессе управленческой деятельности руководителей ОВД, начальников штабов и функциональных служб, так и иных категорий сотрудников.

Повышение качества и эффективности штабной культуры является важнейшим условием совершенствования управления ОВД в аспекте их целевого назначения: поддержании общественного порядка, обеспечении общественной безопасности, противодействии преступности и качественной реализации управленческих функций. Полагаем неправомерно ограничивать содержание штабной культуры рамками только составления документов, равно как и отождествления ее полностью с профессиональной культурой. Одновременно следует иметь в виду, что в отличие от управленческой культуры, формируемой и развиваемой в процессе управленческой деятельности руководителя (ОВД в целом, отдельного подразделения), штабная культура должна развиваться у личного состава, выполняющего всевозможные управленческие задачи, но не входящего в число руководителей.

В этой связи представляет определенный интерес позиция И.В. Юдина, который, рассматривая эффективность процесса развития служебной самостоятельности офицеров подразделений национальной гвардии, определяет уровень развития штабной культуры сотрудника ОВД в качестве одного из показателей оценки репродуктивного критерия (наряду с инициативным, творческим и интегративным критериями). Оценка данного критерия производится на занятиях, в ходе повседневной службы, при проведении командно-штабных учений и тренировок и выполнении служебно-боевых задач [15, с. 104, 107]. Заслуживает внимания точка зрения А. Половникова, который обоснованно полагает, что «необходимо четко разделить понятия «штабная культура органа управления» и «штабная культура офицера» (более узкое понятие, степень профессионализма офицера). В то же время из профессионализма офицеров складывается культура всего органа управления, которая определяет профессионализм, способность решать задачи по предназначению и стиль руководства.

Штабная культура офицера – это совокупность качеств, необходимых для успешной управленческой, интеллектуальной деятельности: компетентность, профессионализм, умение грамотно и оперативно работать с документами, компьютерными средствами и средствами связи, коммуникабельность. Она основывается на глубоких знаниях военного искусства, высоких профессиональных качествах, опыте практической работы, организаторских способностях, исполнительности и добросовестном отношении к делу, инициативе, творчестве и самостоятельности [16, с. 28].

Таким образом, рассмотрев имеющиеся научно-теоретические подходы к определению сущности, содержания, структуры феномена штабной культуры сотрудника ОВД, определения характерных особенностей соотношения с профессиональной культурой, ее нормативного закрепления и развития в ОВД, можно сделать следующие выводы.

1. Проведенный анализ отечественной научно-теоретической литературы и национального законодательства, в том числе локальных правовых актов МВД Республики Беларусь, свидетельствует об отсутствии нормативного определения понятия «штабная культура». Однако формирование, поддержание и развитие штабной культуры, повышение качества и эффективности ее применения является важнейшим условием поддержания должного уровня управления ОВД в аспекте их целевого назначения.

2. Штабная культура сотрудников ОВД – это интегративное качество управленческой деятельности, выработанное ее субъектами в процессе правоохранительной службы, проявляющееся на психофизиологическом (когнитивном), мировоззренческом, поведенческом уровнях и выраженное в форме ценностей, норм, профессионально значимых качеств, мировоззренческих установок, позволяющих эффективно выполнять управленческие функции и служебные задачи организационно-управленческого характера по поддержанию общественного порядка, обеспечению общественной безопасности, противодействию преступности.

Сущность штабной культуры в ОВД заключается прежде всего в умении на высоком организационном уровне осуществлять подготовку и реализацию управленческих функций (анализ, прогнозирование, планирование, руководство, взаимодействие, координация, контроль и др.) в процессе управленческой деятельности руководителей и иных категорий сотрудников. Иными словами, она отражает уровень, степень владения искусством реализации управленческих функций. В структурном отношении следует выделять штабную культуру органа управления и штабную культуру конкретного сотрудника. Штабная культура сотрудника ОВД как часть его профессиональной культуры объективируется в совокупности специфических, социально обусловленных результатов его управленческой деятельности, выражающих степень освоения им правоохранительной и внутриорганизационной среды, в которой он выполняет задачи развития собственной общественной сущности и управленческих способностей.

3. Основное содержание штабной культуры сотрудника ОВД включает в себя: знание нормативных правовых актов, регламентирующих общую организацию деятельности ОВД и выполнения служебных обязанностей по направлениям работы; систему умений, навыков и развитых на их основе способностей, в совокупности образующих необходимый уровень профессиональной компетентности, который формируется в процессе накопления и реализации опыта (их показатель – продуктивность деятельности); умение быстро собирать и анализировать информацию, оценивать оперативную обстановку и четко излагать свои выводы и оценки; инициативную исполнительность; планирование работы, способность рационально распределять и выполнять большой объем поставленных задач; точность и краткость в обработке письменной и графической документации, отдаваемых приказов и распоряжений; эффективность использования организационно-технических средств; умение организовать взаимодействие при выполнении конкретных задач; умение на высоком профессиональном уровне проводить служебные совещания и иные управленческие мероприятия; степень самоорганизованности. Содержание штабной культуры формируется посредством развития и наполнения познавательного, ценностно-ориентационного, побудительного, эмоционально-оценочного, творческого компонентов.

4. С целью привития навыков штабной культуры курсантам учреждений высшего образования системы МВД Республики Беларусь данный феномен следует изучать в виде отдельной темы в рамках преподавания учебной дисциплины «Управление органами внутренних дел».

Успешному усвоению сущности и содержания, последующей реализации навыков штабной культуры как части профессиональной культуры сотрудников ОВД будет способствовать разработка модели развития штабной культуры, которая предполагает выделение и осуществление следующих последовательных этапов:

1) адаптационно-ориентационный, завершающийся развитием у курсанта ценностных ориентаций с четким определением среди них места и значения штабной культуры, а также способов ее развития (1–2 семестр);

2) базовый, формирующий и развивающий умения реализации штабных функций в управленческой деятельности, саморегуляции, мотивационной сферы курсанта (3–6 семестр);

3) закрепляющий, обеспечивающий накопление опыта реализации штабных функций в управленческой деятельности (в ходе стажировок и в 8 семестре).

Результат развития штабной культуры может быть определен по параметру успешности решения учебно-практических задач, связанных с реализацией штабных функций в управленческой деятельности руководителя (начальника) различных управленческих уровней.

5. В качестве основного субъекта выработки единых требований к сущности и содержанию штабной культуры, порядку ее формирования, поддержания и развития для всей системы ОВД, определения критериев оценки штабной культуры должен выступать штаб МВД Республики Беларусь. С этой целью необходимо дополнить гл. 2 «Основные задачи и функции» Положения о штабе МВД Республики Беларусь, утвержденного приказом МВД Республики Беларусь № 85 – 2015 г., нормой следующего содержания: «разрабатывает единые требования к определению понятия и содержания штабной культуры в органах внутренних дел и штабной культуры сотрудника ОВД, критерии оценки уровня ее эффективности и показатели измеримости, осуществляет периодический контроль состояния и динамики уровня штабной культуры в органах внутренних дел, обобщает и распространяет наиболее развитые формы штабной культуры».

6. С целью устранения правового пробела, повышения профессионализма личного состава в части подготовки и реализации управленческих функций представляется перспективным разработать отдельный нормативный правовой акт «Штабная культура в органах внутренних дел», который должен содержать нормативное закрепление определения понятия, структурных элементов, порядка регулирования общих и прикладных вопросов штабной культуры и некоторые другие аспекты.

7. Дальнейшее направление научного поиска видится в теоретико-прикладной разработке правового регулирования способов формирования, поддержания и развития штабной культуры в ОВД, а также в обосновании критериев оценки штабной культуры как в разрезе органа управления, так и применительно к конкретному сотруднику.

Список использованных источников

1. Керженцев, П.М. Принципы организации / П.М. Керженцев. – Изд-е 4-е. – Ленинград – Москва, 1925. – 240 с.
2. Аврутин, Ю.Е. Штабная культура и пути ее повышения в ОВД : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Ю.Е. Аврутин. – М. : Акад. МВД СССР, 1981. – 24 с.
3. Козорог, Ю.Ю. Развитие штабной культуры у курсантов ВУЗов внутренних войск МВД России в процессе обучения : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ю.Ю. Козорог. – СПб. : С.-Петербург. воен. ин-т внутр. войск МВД России, 2013. – 24 с.
4. Игнатов, В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность : учеб. пособие / В.Г. Игнатов, В.К. Белолипецкий. – Ростов н/Д : Март, 2000. – 256 с.
5. Иванова, Л.В. Профессиональная культура управления: сущность, структура, динамика (культурологический аспект) : дис. ... канд. филос. наук : 17.00.08 / Л.В. Иванова. – М. : Рос. акад. упр., 1993. – 187 л.
6. Базарнов, М.А. Особенности формирования профессиональной культуры сотрудника ОВД в современных условиях / М.А. Базарнов, Р.А. Козеев, О.М. Хабарин // Вестн. эконом. безоп. – 2016. – № 2. – С. 393–397.
7. Ковалев, О.Г. Профессиональная культура сотрудника уголовно-исполнительной системы (психолого-педагогические вопросы и проблемы формирования) / О.Г. Ковалев, С.Н. Емельянов. – М. : Права человека, 2003. – 164 с.
8. Панин, И.Г. Профессиональная культура офицера кадрового органа Российских вооруженных сил (философско-политологический аспект) : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.10 / И.Г. Панин. – М. : Воен. акад. им. Ф.Э. Дзержинского, 1996. – 162 л.
9. Степанский, Н. Штабная культура офицера / Н. Степанский // Военн. вестн. – 1988. – № 6. – С. 2–5.
10. Лобанов, Л.Н. Профессиональная компетентность и штабная культура / Л.Н. Лобанов // Воен. мысль. – 1991. – № 7. – С. 61–67.
11. Военный энциклопедический словарь : в 2 т. / редкол.: А. П. Горкин [и др.]. – М. : Большая Рос. энцикл., РИПОЛ КЛАССИК, 2001. – Т. 2. – 816 с.
12. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента : учеб. пособие / Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М. : Новое знание, 2009. – 336 с.
13. Леонов, А.П. Научно-методологические основы управления органами внутренних дел : учеб. пособие : в 2 ч. / А.П. Леонов. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2013. – Ч. 2. – 331 с.
14. Петрович, М.В. Управление организацией : учебник / М.В. Петрович. – 2-е изд., стер. – Минск : Акад. управл. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. – 479 с.

15. Юдин, И.В. Развитие служебной самостоятельности офицеров подразделений войск нац. гвардии Рос. Федерации : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / И.В. Юдин ; Воен. ун-т Мин-ва обороны России. – М., 2017. – 278 л.
16. Половников, А. Штабная культура и эффективность работы органов управления / А. Половников // Мор. сб. – 2001. – № 10. – С. 28–30.

Дата поступления в редакцию: 22.10.19

A.V. Bekeschenko, Candidate of Juridical Sciences, Professor of Department of Management of the Internal Affairs of the Faculty of Training and Retraining of managerial personnel of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus; A.V. Himmelreikh, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of Department of Management of the Internal Affairs of the Faculty of Training and Retraining of managerial personnel of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

STAFF CULTURE AS AN ESSENTIAL COMPONENT OF PROFESSIONAL CULTURE OF AN INTERNAL AFFAIRS OFFICER

Various scientific approaches to the definition of the concept, content and structure (in terms of administrative body and an individual officer) of staff culture in internal affairs bodies as a part of professional culture are considered.

It is proven that improving the quality and efficiency of staff culture is the most important condition for improving internal affairs management in terms of their main functions – maintenance of public order, combating crime and qualitative implementation of management functions. It is stated that it is unlawful to limit the content of staff culture to drafting of documents as well as to equate it with professional culture.

The author's definition of the concept of "staff culture in internal affairs agencies" and concrete measures of an administrative and legal nature aimed at normative consolidation of the definition of the concept, structural elements, regulation of general and applied issues of formation, maintenance and development of staff culture in the internal affairs agencies are proposed.

Keywords: internal affairs management; headquarters; management functions; professional culture; subjects of management decisions implementation; staff culture; structure and content of staff culture in internal affairs bodies.

УДК 342.9

О.В. Гиммельрейх, кандидат юридических наук, доцент кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь
(e-mail: gimmelreikh@mail.ru)

О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Описываются различные подходы к определению понятия и содержания оценки эффективности организационно-управленческой деятельности органов внутренних дел, ее соотношение и взаимосвязь с оценкой правоохранительной деятельности.

Обосновывается вывод о том, что эффективность управления ОВД может рассматриваться как в достаточно широком (как результативность, действенность функционирования всей системы ОВД по достижению заданных целей), так и в более узком понимании (как эффективность деятельности руководителя и его аппарата по осуществлению управленческих функций).

Выделяются базовые группы критериев оценки эффективности организационно-управленческой деятельности ОВД (построение аппарата управления, состояние и качество управленческого процесса, эффективность труда руководителя) и дается их содержательная характеристика. Проводится анализ текущего состояния ведомственного правового регулирования определения критериев и показателей эффективности управленческой деятельности ОВД, предлагаются меры по совершенствованию этого направления.

Ключевые слова: оценка эффективности деятельности ОВД, критерии и показатели оценки, функции критериев оценки, субъекты оценки, внешняя и внутренняя оценка, оценка организационно-управленческой деятельности ОВД.

Отношение системы управления органами внутренних дел к оценке эффективности их функционирования вместе с оценкой различных направлений внешневластной деятельности