

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ С ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

К.И. БУРДИН

Калининградский юридический институт МВД России

Îndeplinirea funcțiilor obligaționale de către organele Afacerilor Interne fără corelația cu alte organe statale, îndeosebi cu organizațiile și formațiunile obștești, practic este imposibilă.

Corelația dintre organele Afacerilor Interne și formațiunile obștești necesită a fi efectuată în baza unor principii, ținându-se cont de particularitățile specifice care determină întreaga gamă de acțiuni, caracterizând, pe de o parte, organele Afacerilor Interne, iar, pe de altă parte, formațiunile obștești care acordă susținere organelor de interne în ocrotirea ordinii publice de atentatele din partea infractorilor.

În articol accentul se pune pe principiile, categoriile, metodele și modalitățile unei astfel de colaborări.

Современная наука и практика свидетельствуют, что окружающий нас мир – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих субъектов, своеобразных системных образований. Такого же рода системные образования представляют собой и органы внутренних дел. Как и в любой целостной системе, где отдельные части и компоненты взаимодействуют друг с другом, так и в органах внутренних дел предполагается взаимодействие между отдельными работниками, службами и подразделениями, а также общественностью, представителями других учреждений и организаций. Таким образом, взаимодействие осуществляется как между исполнителями самой системы (внутреннее взаимодействие), так и между системами (внешнее взаимодействие) [1].

Взаимодействие как философская категория является свойством, присущим не только материи в целом, но и всем ее состояниям, сторонам и качествам. Оно отражает процессы воздействия различных объектов друг на друга, их взаимную обусловленность, изменение состояния, а также порождение одним объектом другого. Взаимодействие представляет собой вид непосредственного или опосредованного, внешнего или внутреннего отношения, связи [2]. Свойства объекта могут проявляться и быть познанными только во взаимодействии с другими объектами. Сложные формы взаимодействия характеризуют жизнь общества.

Философская категория «взаимодействие» служит фундаментальной основой для уяснения аналогичного явления, раскрываемого через понятия и термины науки управления. Множество различных подходов к определению сущности взаимодействия объясняется чрезвычайным разнообразием последней в синематическом отношении, а также в акцентировании внимания на сторонах, наиболее важных для того или иного исследования, либо направлениях практической деятельности.

Взаимодействие есть состояние, присущее любой целостной социальной системе, отражающее взаимосвязь, взаимообусловленность ее элементов и проявляющееся в динамике, т.е. в деятельности системы с момента начала ее функционирования. Следовательно, сущность взаимодействия можно охарактеризовать как деятельное проявление социальной системы.

В отличие от технических систем, где имеет место четкое разграничение управляющей и управляемой подсистем, для социальной системы характерно определенное тождество субъектов и объектов управления, смена их ролей. В социальном управлении и субъект управления (управляющую подсистему), и объект управления (управляемую подсистему) представляют отдельные люди либо объединенные в различные общности лица. В данном случае «...человек выступает и субъектом, и объектом социального управления» [3]. Он одновременно управляет сам и управляется субъектом вышестоящего уровня, а все субъекты, включая и общественный масштаб, управляются волей народа. «Носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ», – записано в ст.3 Конституции Российской Федерации [4].

В обществе управленческие отношения никогда не выступают в виде сугубо субъект-объектных отношений, а имеют вид субъект-субъектных отношений, где объект управленческого воздействия тоже является субъектом, т.е. активно реагирует на управленческое воздействие. Субъектами взаимодействия в данном

случае выступают как начальники органов внутренних дел, так и связанные с ними и представляющие определенную систему общественные объединения сотрудников органов внутренних дел.

Понятие «взаимодействие» достаточно хорошо изучено. Однако проблемы взаимодействия социальных субъектов в современных условиях еще только становятся предметом научной разработки и пока не имеют целостного освещения [5]. Для выяснения роли и места взаимодействия в деятельности руководителя, необходимо определить соотношение понятий: «управление» – «руководство» – «взаимодействие».

В научной литературе на этот счет существуют различные точки зрения. Одни ученые, употребляя эти понятия, не разграничивают их. Другие, как и В.Г. Афанасьев, рассматривая данную цепочку с содержательной точки зрения, четко проводят различия между ними, определяя их как родственные, но не тождественные [6].

Управление – внутренняя, присущая любому обществу функция, обеспечивающая организацию, упорядочение отношений, обладающая всеобщим характером и вытекающая из системной природы общества, а *руководство* – творческий процесс применения социологических, теоретико-системных, психологических знаний в реальной практике взаимодействия людей [7].

Понятие «управление» внутренне противоречиво. Оно включает два противоположных начала. Управление, в плане руководства, всегда основывается на презумпции власти и полномочий, подчинении нижестоящих вышестоящим, явном или скрытом давлении, неравенстве в доступе к экономико-социальным благам и информационной обеспеченности. Горизонтальная и вертикальная дифференциация ролей носит обязательно элитарный характер. И если разделение власти и контроля институционализировано, т.е. признано и закреплено обществом, то где бы ни находилась личность, она попадает в жесткую структуру предписанных ролей и ценностей.

Руководство может принимать авторитарную или демократическую форму, но это всегда – определенный режим деятельности индивидов или групп, ограничение свободы действий рамками предписанных норм и правил. Поэтому, рассматривая содержательную сторону этого вопроса, можно говорить о руководстве как о директивно-направляющей функции субъектов управления, т.н. «командной части» управления.

Поскольку социальная сущность управления – иерархия отношений, власть, неодинаковый доступ для всех к ключевым решениям, отсюда и сущностное противоречие между равенством (паритетностью) коллективистских отношений и неравенством (приоритетностью) управленческих отношений.

Подобное противоречие находит отражение и в отношениях, преобладающих в служебном коллективе органа внутренних дел. Он, являясь принудительной, социально неравной и жестко регламентированной формой совместной деятельности людей, одновременно выступает как социальная общность, в которой формируются коллективистские отношения. Многоступенчатая система единоначалия складывается не только из подчинения многих людей воле одного лица, но и из передачи компетенций и полномочий высшей инстанции от низшей.

Коллегиальность как организационный принцип управления предполагает участие всех или основной части коллектива в принятии решений. При этом коллективность, как и близкое ей «самоуправление», предполагает принцип равенства в отношениях между людьми, т.к. совместный труд, выполнение как всем коллективом, так и каждым членом коллектива общественных функций, в том числе и функций управления, служат установлению паритетных, равноправных отношений между людьми и общественными органами, создаваемыми ими.

Это противоречие служебного коллектива никакими организационными нововведениями устранить нельзя. Его можно только смягчить, сделать психологически более приемлемым. С теоретической точки зрения уничтожить противоречие не обязательно, ибо оно служит источником внутреннего развития коллектива, т.к. на каждом этапе требуются новые формы компромисса, а следовательно, будут развиваться и нормативно-правовая база, и функции коллектива. Ведь в каждый служебный коллектив входят различные общественные объединения, и именно через них сотрудники реализуют многие функции управления общественными делами.

В процессе управленческих взаимоотношений субъекты управления, воздействуя друг на друга, вступают в особый вид отношений – взаимодействие, представляющее собой форму деятельности субъектов управления. Анализируя деятельность руководителя органа внутренних дел, необходимо отметить, что взаимодействие – это также функция управления. Выдвижение ее на особое место в деятельности руководителя есть реальное осуществление процесса совершенствования социального

управления служебными коллективами. В таком случае можно говорить о взаимодействии как о координационно-согласующей функции субъектов управления.

Два начала, «командное» и «социальное», реализуясь в организаторской работе руководителя органа внутренних дел, включающей как руководство, так и взаимодействие, осуществляются через функции органов управления. Отсюда следует, что взаимодействие должно рассматривать как воздействие субъектов управления друг на друга в процессе управленческой деятельности, которое определяется их консолидацией, на основе компромиссов, при выражении определенных интересов и достижении конкретных целей.

Сущность управленческих отношений становится понятной, если изначально в любой социальной общности выделяются и исследуются такие признаки, как совпадение интересов и единство целей. Именно это формирует взаимодействие людей и тем самым – целостные социальные системы. В ином случае последние распадаются или трансформируются в другие по содержанию, составу и структуре.

Ключевым условием для возникновения взаимодействия являются интеграция в единое общесистемное действие каждой из взаимодействующих сторон и несводимость их по своим показателям к частным усилиям изолированно действующих компонентов. В теории систем имеются достаточно весомые доказательства того, что взаимодействия вне названных признаков просто не существует.

Во всех случаях результат совместной деятельности не может быть достигнут единичными усилиями или осуществляться лишь в течение отрезка времени либо не в полном объеме. Эффект, когда сотня стоит тысячи, если она организована, возникает не случайно, а на основе понимания, что интеграция частных усилий каждого и их приращение достигается при четкой организации взаимодействия. Иные согласованные действия субъектов, не связанные с достижениями единых целей и не являющиеся выражением интересов, как правило, не содержат признаков взаимодействия и к данной категории относиться не будут. Следовательно, к категории «взаимодействие» необходимо относить только такие согласованные действия субъектов, в которых их усилия интегрируются до уровня, превышающего просто сумму частных чисел. Не все то взаимодействует, что одновременно и согласованно действует.

Вместе с тем, в процессе взаимодействия перед руководителем встает задача по его организации, что в данном случае выступает как функциональная обязанность. При этом со стороны руководителя как ведущего субъекта взаимодействия этот процесс приобретает специфическую окраску.

Все сказанное позволяет заключить, что взаимодействие руководителя с общественными организациями – это процесс прямой, активной, двусторонней связи, в результате чего происходит сближение точек зрения, их учет, выработка совместных позиций в ходе принятия управленческого решения, процесс, представляющий собой согласованные по целям, задачам, содержанию, способам и методам совместные действия, направленные в результате на установление правопорядка и стабилизацию уровня преступности.

До недавнего времени считалось, что субъектами взаимодействия, его участниками могут выступать не подчиненные друг другу подразделения и должностные лица, а при рассмотрении вопросов, связанных с деятельностью общественных организаций, акцент, как правило, смещался на руководство и представлялся как наиболее целесообразный вид управленческой деятельности. И это было в некоторой степени справедливо для прежних исторических условий развития общества. Основанием служило утверждение, что субъекты социального управления, при определенных отношениях и соответствующих условиях, между собой могут выступать как объекты воздействия. Причем в процессе взаимодействия возможен взаимопереход из одного взаимообусловленного состояния в другое.

Современный этап осуществления реформы правоохранительных органов характеризуется практическими усилиями по «налаживанию на новой основе взаимодействия с институтами гражданского общества» и предусматривает «возрождение и активизацию деятельности общественных объединений сотрудников органов внутренних дел», возрастание их роли в жизни служебных коллективов. Это представляет непростую задачу как для руководителей органов внутренних дел, так и для самих общественных институтов.

В нынешнем развитии демократические преобразования в органах внутренних дел идут крайне противоречиво, неся на себе следы переживаемого обществом переходного периода. Процесс налаживания взаимодействия осуществляется непросто. В последние годы наблюдается отрицательная тенденция принижения роли общественности в создании здоровой морально-психологической атмосферы в коллективах, её влияния на укрепление дисциплины и законности среди личного состава.

Допустив свертывание деятельности прежних общественных организаций в горрайорганах, не создано адекватной им замены, а компенсировать институты воспитания коллективизма и ответственности усилением индивидуальной воспитательной работы многие руководители оказались не в состоянии. Исследования показали, что 41,4% опрошенных видимых перемен в налаживании взаимодействия руководителей с общественными объединениями не наблюдают, 38,9% видят отчужденность и обособленность руководителей от общественности, нежелание опираться на коллектив, учитывать мнение рядовых сотрудников [8].

В соответствии с нормативно-правовыми документами, определяющими порядок и правила деятельности органов внутренних дел, взаимодействие на качественно новой основе предполагает:

- согласование усилий руководителей и общественности в проведении государственной политики, направленной на «защиту прав и свобод граждан, интересов общества и государства от преступных и иных посягательств» [9];
- достижение совместно с общественными организациями повышения общественной и служебной активности сотрудников и обеспечение на этой основе сознательного выполнения служебного долга; поддержка активности и инициативы, стимулирование личного вклада в поддержание правопорядка, рост профессионального мастерства;
- установление прочной живой связи руководителя с коллективом сотрудников, учет их интересов, потребностей и общественного мнения в практической деятельности, широкое личное участие начальника в работе общественных объединений и органов;
- предоставление самостоятельности общественным объединениям, признание их автономности в решении внутренних вопросов, в проведении своей работы;
- развитие культуры социального управления, овладение руководящим составом социально-политическими методами руководства, совершенствование межличностных отношений.

Поэтому характерно, что одним из принципов деятельности милиции является то, что она «решает стоящие перед ней задачи во взаимодействии с государственными органами, общественными объединениями, трудовыми коллективами и гражданами» [10].

В западной литературе неоднократно встречается понятие "Паблик Рилейшнз", которое представляет собой теорию и практику взаимодействия, направленную на развитие прочных связей с общественностью. Целью "Паблик Рилейшнз" является установление двустороннего общения для выявления общих представлений и общих интересов и достижения взаимопонимания, основанного на правдивости, знании и полной информированности.

Американскими учеными "Паблик Рилейшнз" рассматривается как одна из функций управления, способствующая установлению и поддержанию общения, взаимопонимания, расположения и сотрудничества между организацией (правительственным учреждением, администрацией, предпринимателями и т.д.) и общественностью. Это понятие помогает установлению взаимопонимания между отдельными группами и организациями в условиях плюралистического общества, обеспечивает гармонизацию частной и общественной жизни [11].

Усиление роли взаимодействия с общественностью в деятельности руководителя обусловлено изменением социально-экономических условий общества, реформой политической системы и, как следствие, обновлением нормативно-правовой базы деятельности общественных объединений и органов внутренних дел.

Серьезные изменения в сознании людей, повышение уровня информированности, чувство собственного достоинства, а также сложность и противоречивость процессов реформы правоохранительных органов вызывают неудовлетворенность определенной части сотрудников существующим состоянием их работы, порождает стремление отстаивать свои интересы через самостоятельные организации. В свою очередь это предполагает все больший учет общественного мнения и, следовательно, появление совершенно новых аспектов в процессе социального управления.

В содержании взаимодействия руководителя с общественными объединениями наиболее рельефно просматриваются следующие основополагающие аспекты: правовое регулирование взаимоотношений; организационная самостоятельность субъектов, разграничение функций руководителей и общественных институтов служебных коллективов; равноправное партнерство и деловое сотрудничество; доверие и уважение друг к другу; реализация прав сотрудников, их социальная защита.

В научной литературе выделяется несколько противоположных типов межсубъектных взаимодействий: взаимодействия координационные и субординационные; линейно-причинные и релятивные; борьбы и сотрудничества; интеграции и дифференциации; непосредственные и опосредованные; системоразвивающие и коррозионные. Такое дихотомическое деление является распространенным приемом типологического описания социальных взаимодействий. Причина этого коренится в двойственности, противоречивости социального бытия.

Как показывает практика, взаимодействие может охватывать самый широкий спектр форм проявления: от состояния, характеризуемого противостоянием, борьбой взаимодействующих сил, до такого положения, когда интересы отдельно взятого субъекта наиболее оптимально соответствуют интересам других сил, а также объективным потребностям, интересам общества в целом. Вступая в общение и участвуя в совместной деятельности, руководитель органа внутренних дел и общественные объединения взаимодействуют по-разному.

Если взять в качестве основополагающего критерия соблюдение интересов субъектов, то можно выделить четыре основных типа взаимодействия: партнерство, доминирование, соперничество и противодействие.

Партнерство – это такой вид отношений, при которых субъекты взаимодействия способствуют удовлетворению интересов друг друга, соблюдая примерный паритет в ходе достижения определенной цели. Следовательно, партнерство предполагает оказание взаимного содействия в ходе решения какой-либо задачи, достижение социально значимой цели. При этом в равной мере соблюдаются интересы обеих сторон. В этом случае никто из субъектов не претендует на особое положение, не диктует свои условия, не пытается подмять под себя чужой интерес. Добровольность и взаимный интерес – стимулы партнерства, ведущего к обоюдной выгоде.

Однако ситуация может складываться таким образом, что один из субъектов взаимодействия, пользуясь слабостью позиции другого или иными причинами, начинает подчинять его интересы своим собственным. Тогда рождается другой тип взаимодействия – доминирование. *Доминирование* – это такой вид отношений, при котором нарушается равенство, исключается обоюдный интерес, а содействие становится односторонним. В результате слабый социальный субъект действует под влиянием более сильного в ущерб своим коренным интересам.

Если же попытки строить взаимодействие в свою пользу наталкиваются на достойное сопротивление, возникает соперничество – третий тип взаимодействия. *Соперничество* – это неустойчивый, переходный вид отношений субъектов взаимодействия, в результате которого участники пытаются занять приоритетное положение по отношению друг к другу. Соперничество, как правило, не имеет самостоятельного значения. Каждый из его участников вступает в борьбу в надежде победить или отстоять прежний статус.

Когда обнаруживается преимущество одной из сторон, равновесие нарушается и начинается доминирование, но равная борьба без надежды на успех имеет пределы. Соперники, не желая напрасно истощать свои силы, или договариваются о сотрудничестве, или переходят в состояние противодействия. Его коренное отличие от противоборства (по значению слова-синонимы) заключается в том, что здесь заложен элемент движения, и это один из его существенных признаков.

Во всех социальных общностях действуют две противоборствующие силы: одна стремится сохранить существующее состояние, другая – направлена на изменение и рост. Отношения между ними и приводят к состоянию *противодействия* – такого вида отношений, которые направлены на разрушение качественной определенности другого субъекта, целостности его компонентов, структуры, упорядоченности отношений с другими субъектами.

Взаимодействие, осуществляемое в виде совокупности последовательных противодействий, с целью достижения одной из сторон определенного результата, представляет закономерную, последовательную, непрерывную смену следующих друг за другом состояний в развитии объекта, обусловленных внутренними и внешними факторами воздействия. Возникающий феномен синергизма (кооперативного взаимодействия) заключается в том, что в условиях флуктуации разрозненные неравновесные компоненты системы либо конкурируют между собой («борьба за выживание»), либо, увлекаемые ускоряющимся потоком энергии, образуют новые соединения, стабилизируя при этом друг друга [12].

Каждый тип взаимодействия возникает и развивается только при наличии определенных условий. Доминирование возможно только при неравенстве органов и организаций, вступающих во взаимо-

действие, когда одна из сторон имеет явное преимущество в официальной власти, моральном авторитете, материальных ресурсах, социальной базе и т.д.

Примерное равенство сил или устойчивый мотив, закрепленный организациями и органами в своих нормативных документах и направленный на достижение социально значимых целей, как правило, порождает партнерство, путь к которому идет нередко через соперничество.

Первоначально соперничество возникает, когда интересы становятся альтернативными и предпринимаются попытки их удовлетворения за счет ущемления прав и интересов другого. В этих условиях успех одной стороны приводит к поражению другой. И если соперничество предполагает альтернативные интересы участников, то доминировать можно при любом их сочетании – была бы возможность подчинения их своим целям.

На характер взаимодействия, помимо соотношения сил общественных организаций и органов, влияет также характер сочетания интересов социальных групп и членов служебного коллектива. Если у них общие интересы, т.е. достижение целей одного, в данном случае руководителя, зависит от удовлетворения интересов другого – общественных организаций, то вся логика развития данного взаимодействия непременно подводит субъекты к необходимости партнерства.

Сотрудничество руководителя и общественности будет способствовать фактической децентрализации управленческого процесса, трансформации внутриколлективных и внеслужебных отношений, содействовать изменению моральной и нравственной атмосферы среди сотрудников. Главное правило демократического режима состоит в том, что именно правители должны служить, а не народ должен подчиняться проектам и прихотям своих правителей.

Кроме соотношения интересов, есть еще условие, оказывающее сильное влияние на процесс взаимодействия. Можно предположить, что каждый тип взаимодействия продуктивен лишь в сочетании с адекватным типом эмоциональных отношений участников, выступающих представителями тех или иных органов и организаций, осуществляющих взаимодействие между собой. Например, катализатором доминирования являются отношения страха перед сильным, чиновничество, преклонение, конформизм и т.д. Личность руководителя особенно «влиятельна» в организациях, где отсутствует демократическая атмосфера, а у сотрудников нет элементарных прав.

Если отсутствуют сплачивающие эмоциональные связи, взаимопонимание, то сотрудничество обедняется, становится малоэффективным. Напротив, для успешного партнерства необходимы взаимное доверие, уважение друг друга, дружеские чувства и другие консолидирующие отношения. Без эмоциональной основы партнерство становится невозможным.

Новая социальная ситуация в стране изменила роль и место общественных объединений в правоохранительных органах. Принятые нормативно-правовые акты законодательно закрепили их правовой статус, позволили сотрудникам ощутить роль общественных организаций в решении острых социальных проблем служебных коллективов. Постепенно стал исчезать психологический барьер отчужденности между руководством органа внутренних дел и общественными объединениями, сформировавшийся в течение многих лет неукоснительного предписания руководителей: «рассмотреть», «заслушать», «привлечь», «исключить».

В то же время исследования автора свидетельствуют, что часть руководителей органов внутренних дел (12,7%) продолжают следовать в работе «старым методам»: предпочитают авторитарный стиль, пытаются распоряжаться, командовать, покрикивать. Стремление быть «главным, организующим звеном механизма взаимодействия» продемонстрировали, в основном, молодые руководители (30–35 лет), имеющие стаж работы 3–5 лет (72,3%). Старшие, как по возрасту, так и стажу руководящей работы, начальники отдали предпочтение выполнению роли координатора (38,7%) и высказали желание строить свои отношения на основе равноправного партнерства (48,6%). «Юношеский» максимализм, стремление брать на себя все бремя ответственности уступает место умудренной опытом зрелости и прагматичному подходу в решении жизненных вопросов. В результате такой личной позиции руководителей новый тип отношений вступает в непримиримое противоречие с прежними, авторитарными методами работы.

На этой почве рождаются конфликты, возникает атмосфера взаимной отчужденности, царящей порой между представителями руководства правоохранительного органа и общественностью и непременно передающейся всему служебному коллективу. Вследствие этого возникают недоверие к руководителям и равнодушие к их требованиям, негативное отношение к службе в целом.

К сожалению, некоторая часть руководителей не видит этого противоречия и пытается решить проблему посредством директивных указаний, регламентирования деятельности общественных органов, призывов и т.д. Однако выход надо искать в выработке нового стиля руководства, основанного на методах, соответствующих требованиям времени, на сотрудничестве с представителями всего спектра общественных объединений в целях реализации задач в правоохранительной сфере, обеспечения прав и социальных гарантий сотрудников.

Существует два способа регулирования взаимодействия и развития социальных интересов: конфликтный и консенсусный.

Конфликтный – преодоление или даже ликвидация определенной группы интересов. При таком способе исключается совместный поиск истины, невозможно сотрудничество, единственное средство – насилие. Разрушив групповые интересы, власть все же не в состоянии уничтожить объективные условия, породившие их, а потому через какое-то время подавленные интересы вновь воспроизводятся. Лучший способ преодоления конфликтов, не унижающий ни одну из сторон, не оставляющий их по-прежнему в положении соперника, – это сотрудничество посредством взаимных уступок. Это намного эффективнее, чем противодействие и борьба до победы, которая всегда оказывается непрочной, т.к. в результате нового конфликта победителем может оказаться ранее проигравшая сторона. Без четкой гражданской позиции и гражданского мужества трудно идти на совместные действия, на отстаивание и корректировку своей позиции в конфликте. Согласие часто требует больших усилий и действий, отличных от применения силы. Оно требует незаурядности, интеллекта и долготерпения.

Консенсусный способ основан на признании разнообразных интересов и их носителей естественным состоянием общества, коллектива. Сторонники этого способа исходят из необходимости согласования интересов. Они ведут совместный поиск и отбор целесообразных форм социальной организации. Этот способ направлен на регулирование интересов, что в свою очередь будет содействовать как поддержанию правопорядка, так и удовлетворению интересов развития личности каждого члена коллектива. Именно на основе консенсуса взаимодействующих субъектов управления обеспечиваются необходимая стабильность, нормальное функционирование и развитие социального организма.

Достичь консенсуса труднее, но неизмеримо важнее и для самого руководителя органа внутренних дел, и для коллектива. Он возвышает руководителя в глазах противоборствующих сторон, расширяет его социальную опору и поддержку. Акты же насилия, произвола и жестокости усиливают его изоляцию, обрекают на поражение.

Важность умелого применения руководителем в повседневной практике всей совокупности методов объясняется в первую очередь тем, что именно этим обуславливается основное противоречие управленческой деятельности: несоответствие методов, используемых субъектом управления, состоянию объекта и изменившимся условиям влечет за собой, как правило, негативные последствия, и напротив, совокупность методов, отражающих объективные закономерности и подобранных в соответствии с принципами управленческой деятельности, позволяет добиться позитивных результатов.

Анализируя организацию социального управления, деятельность руководителей органов внутренних дел по обеспечению взаимодействия с общественными объединениями, уже сейчас можно сказать, что взаимодействие имеет, наряду с организационным, ярко выраженный социально-психологический аспект, т.к. взаимоотношение субъектов взаимодействия выступает как форма проявления человеческих отношений.

Взаимодействие между людьми – это диалектически противоречивый и динамичный процесс, представляющий собой необходимое условие общественных связей и способ реализации общественных отношений. Именно конкретный человек выступает выразителем интересов реальной социальной группы, объединенной в общественную организацию, именно конкретный человек как представитель этой организации является носителем определенных идей, взглядов, социальных ролей. Поэтому взаимодействие руководителя и общественных объединений выступает на быденном уровне как особая форма взаимоотношений между людьми. В основе их лежат такие понятия, как взаимное доверие, взаимная связь и выгода, взаимообусловленность и зависимость, взаимная поддержка и общение, взаимопонимание, обмен материальными, духовными ценностями, информацией.

Расширяющееся взаимодействие руководителя органа внутренних дел с сотрудниками, выступающими от имени определенных общественных институтов, требует от всех должностных лиц, лидеров

общественности высокой культуры общения, постоянной готовности к диалогу. И руководителю здесь отводится главенствующая роль как знатоку психологии человеческих взаимоотношений.

В то же время, подходя к решению стоящих задач с позиции осуществления правоохранительной деятельности, начальник должен последовательно проявлять в любой ситуации твердость своих убеждений, умело отстаивать принципиальную линию в спорах с оппонентами, терпеливо разъяснять задачи, стоящие перед служебными коллективами, и роль данной организации, ее органов в их реализации.

Руководителям всех рангов важно постоянно учитывать моральное и психологическое состояние, нравственное сознание и умонастроение подчиненных на основе глубокого и всестороннего изучения их материальных и духовных запросов, преобладающих позитивных и негативных мнений [13].

Высокий профессионализм, общая культура и нравственный потенциал – это качества, которые лежат в основе межличностных взаимоотношений в процессе взаимодействия. Уважение к личности партнера, проникновение в круг его социально-ролевых функций, правдивая и полная информация о решаемых задачах и проблемах, стоящих перед органом внутренних дел, взвешенная оценка событий и людей будут содействовать установлению отношений делового сотрудничества и партнерства на личностном уровне – руководителя органа внутренних дел с лидером общественной организации, что в итоге приведет к укреплению правопорядка и сокращению преступности.

Потенциал общественных объединений сотрудников является хорошим резервом совершенствования, дополнения системы социального управления в органах внутренних дел. В этом смысле вполне актуально звучит мысль о том, что общественные объединения – это «одна из форм сближения, сотрудничества государственного и общественного управления, их взаимодополнения» [14].

Привлечение различных категорий сотрудников к управлению означает их участие в принятии решений, касающихся деятельности коллектива. Чем шире и активнее это участие, тем более обоснованными будут решения, принимаемые в коллективе. Отношения руководителя и руководимого – это отношения равных граждан, каждый из которых выполняет свои функции. Опыт коллектива всегда богаче опыта отдельно руководителя, поэтому нужно уметь понять, услышать и использовать этот бесценный опыт [15].

Только поддерживая тесный контакт со всеми членами коллектива, руководитель может успешно осуществлять управленческие функции. Подчиненные должны иметь полное представление о действительном положении дел. Привлекая рядовых исполнителей к активному участию в решении всех вопросов, советуясь с ними, руководитель приобщает массы к управлению, что является насущной потребностью сегодняшнего дня.

Литература:

1. См.: Туманов Г.А. Организация исполнения управленческих решений в свете охраны общественного порядка. - Москва, 1972, с.185.
2. См.: Философский энциклопедический словарь. - Москва: Советская энциклопедия, 1989, с.88.
3. Малков В.Д. Сущность и содержание социального управления // Проблемы теории и социологии управления органами внутренних дел: Труды / Академия МВД России. - Москва, 2002.
4. Комментарий к Конституции Российской Федерации. - Москва, 1994, с.14.
5. В качестве объекта исследования понятие "взаимодействие" рассматривается как философская категория; сущность управления; характеристика структуры внутренней формы социальных систем; метод сотрудничества; связь в управленческом понимании.
6. См.: Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. - Москва, 1977, с.5.
7. См.: Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Психология единоначалия и коллегиальность. - Москва, 1979, с.6.
8. Эмпирической базой явились материалы социологических исследований, проведенных автором в 2005-2006 гг. среди сотрудников органов внутренних дел УВД Калининградской области.
9. О милиции: Закон РСФСР от 18 апреля 1991 г. // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. - 1991. - № 16. - Ст.503. С.426.
10. О милиции: Закон РСФСР от 18 апреля 1991г, с.426.
11. О милиции: Закон РСФСР от 18 апреля 1991г, с.16-17.
12. См.: Хайек А.Ф. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. - Москва: Новости, 1992, с.25.
13. См.: Федоров В. Призваны сформировать личность // Щит и меч. - 1996. - № 19. - С.8.
14. Политология / Под ред. В.С.Пусько. - Москва, 2003, с.128.
15. См.: Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. - Москва: Изд-во Моск. ун-та, 2006, с.241.