**Тема: Применение принятых управленческих решений**

**д/з**

1. Что является, по Вашему мнению, самым важным и сложным для руководителей в ходе формирования управленческих решений в правоохранительных органах?

2. Что является, на Ваш взгляд, самым важным и сложным для руководителей в ходе применения управленческих решений в правоохранительных органах?

Центральным этапом технологии управления в правоохранительных органах является применение принятых управленческих решений6.

Его содержание составляют действия руководителей, которые можно объединить в три этапа:

1) доведение управленческих решений до сведения соответствующих руководителей;

2) инструктирование руководителей в интересах успешного применения управленческих решений;

3) детализация и корректировка управленческих решений в ходе их применения соответствующими руководителями (организацион. звеньями).

Доведение управленческих решений до сведения соответствующих руководителей означает своевременное, полное и точное ознакомление их с информацией о решениях, предписанных им для применения в ближайшем или отдаленном будущем.

Это может осуществляться путем непосредственного ознакомления руководителей с определенными управленческими документами, содержащими эти сведениями, а также путем передачи (пересылки) им устной или письменной информации различными способами.

Устный способ имеет две основные разновидности: в условиях непосредственных контактов или опосредованных контактов между руководителями.

Письменный способ включает пересылку документов по почте, через связников либо тайники, передачу информации по телеграфу, телетайпу или компьютерной сети.

Передача управленческих решений различными способами во многом осложняется постоянным существованием различных барьеров.

Барьеры это разнообразные естественные либо искусственные препятствия, которые руководителям необходимо преодолевать, чтобы знакомиться (передавать) с теми или иными сведениями.

Основными являются пространственные, организационные, профессиональные, психологические и смысловые барьеры.

Поскольку те либо иные из барьеров имеют определенную специфику, то для их преодоления руководителям необходимо применять различные средства.

Так, пространственные и организационные барьеры можно преодолевать с помощью различных организационных мер, профессиональные и смысловые - путем повышения уровня подготовки руководителей, а психологические - путем выбора психологически обоснованных форм доведения информации7.

В то же время в интересах обеспечения собственной безопасности руководители должны создавать и поддерживать барьеры секретности.

Передавая управленческие решения либо знакомясь с ними, руководителям следует тщательно, убедительно и четко разъяснять (вникать в) их смысл и содержание.

Практика свидетельствует, что многие вполне обоснованные решения не применяются из-за одних и тех же обстоятельств: они не были поняты либо были неправильно поняты.

Это происходит по трем основным причинам:

а) из-за сложности самих решений или их несовершенной редакции;

б) из-за невнимательного отношения к уяснению решений;

в) из-за неспособности понять подлинный смысл и содержание решений.

Очень важно своевременно убедиться в правильности восприятия управленческих решений всеми руководителями. Это вызывается тем обстоятельством, что не только по техническим, но и по психологическим причинам они не всегда могут сами обратиться за разъяснениями и уточнениями.

В частности, этому мешают их опасения показаться назойливыми или несообразительными, некомпетентными или безынициативными, пунктуальными или педантичными.

Инструктирование руководителей осуществляется путем четкого и ясного объяснения им всех особенностей передаваемых решений, важности и приоритетности тех либо иных целей предстоящих действий, обязанностей, прав и ответственности, специфики и сложности применяемых способов и приемов, а также уточнения порядка и интенсивности, конкретных сроков и мест выполнения будущих действий.

При этом необходимо добиваться однозначного понимания руководителями того, что они должны применять в строгом соответствии с полученными решениями, несмотря на возможные изменения условий и возникновение различных трудностей, осложнений либо угроз, а что они могут изменять по своему усмотрению и в каких пределах. В последнем случае должны четко устанавливаться пределы импровизации.

Кроме того, в процессах инструктажа необходимо кратко и четко излагать руководителям информацию о сложившейся внутренней обстановке в организационных звеньях, основных тенденциях и перспективах ее развития на ближайшее и отдаленное будущее.

Обязательно следует отметить те основные факторы, которые могут способствовать или препятствовать применению управленческих решений.

Желательно охарактеризовать несколько наиболее вероятных вариантов изменений обстановки и дать рекомендации относительно действий в этих условиях.

Нередко специально уточняются руководители, ответственные за применение тех или иных решений, способы и средства поддержания связи между отдельными руководителями, порядок информирования, взаимного использования средств и так далее.

В заключение обязательно следует дать (получить) исчерпывающие и ясные ответы на все вопросы.

Главное заключается в том, чтобы в результате инструктажа была внесена полная ясность в порядок предстоящих действий руководителей.

Практика показывает, что инструктирование руководителей имеет большое значение в деле обеспечения успехов в предстоящей деятельности. Чаще всего инструктирование имеет не только желательный, но и обязательный характер для руководителей вне зависимости от того, насколько квалифицированы и опытны те или иные из них.