**Тема: Этико-эстетическая культура управления в правоохранительных органах.**

**Д/З читать, конспектировать**

Этико-эстетическая культура управления в правоохранительных органах - это качественный уровень требований к контактам руководителей с исполнителями (управленческому общению), обусловленных принципами и нормами этики, этикета и эстетики, в интересах эффективности управления.

Практика управления однозначно свидетельствует, что сильные руководители всегда уделяют большое внимание принципам и нормам этики, этикета и эстетики, которые складывались веками и являются важнейшими составляющими культуры в целом.

Уже давно специалистами замечена и сформулирована следующая закономерность: чем опытнее и мудрее становятся руководители, тем больше их внимание привлекают проблемы морали.

Они прекрасно понимают, что эффективность управления всегда гораздо выше, если их контакты с исполнителями основываются прежде всего на таких базовых нравственных принципах, как совесть, долг, честь, достоинство и благородство, а не только на "голом" администрировании.

Несколько изменив известное крылатое выражение, можно утверждать: знания могут дать руководителям вес, но только нравственное, с соблюдением правил этикета и эстетики, общение с исполнителями может придать им блеск.

Этико-эстетические принципы управленческого общения можно подразделить на два класса: общие и конкретные.

Важнейшим общим принципом, прежде всего, можно считать так называемое золотое правило нравственности: "Поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы они поступали по отношению к Вам".

Другими важными общими принципами являются также принципы приоритета старшего и приоритета женщины. Их дополняют принцип гигиены и эстетический принцип. Смысл последнего состоит в том, что управленческое общение должно быть красивым, вызывающим у его участников чувство прекрасного.

Конкретными этико-эстетическими принципами управленческого общения можно считать следующие: принципы вежливости, корректности, тактичности, скромности, точности и обязательности.

Суть принципа вежливости проявляется в доброжелательности, приветливом общении руководителей с исполнителями. В данном случае им следует помнить известную восточную поговорку: "Приветливость - это золотой ключ, который открывает железные замки людских сердец". Ясно, что мрачные и недовольные лица руководителей не будут способствовать успешному управленческому общению.

Существует даже такое выражение (Л.Успенский): "Вежливость - это та необходимая машинная смазка, без которой механизм человеческих отношений перегревается и отказывает на ходу".

Внешними проявлениями вежливости являются слова благодарности руководителей за добрые дела либо извинения за доставленные сложности. Стоит всего лишь чаще употреблять слова "пожалуйста" или "будьте любезны", и настроение исполнителей улучшится: они будут в большей степени расположены к руководителям.

В то же время вежливость не приемлет эмоциональных заверений руководителей в расположенности к исполнителям, а также длительных благодарностей и извинений.

Вежливость предполагает и предупредительность, то есть готовность всегда оказать ту или иную услугу. Однако руководителям не следует смешивать ее с подобострастностью и льстивостью.

Предупредительные руководители вовремя сгладят неловкость, помогут исполнителям выйти из сложных или щекотливых ситуаций, не посчитают для себя за труд оказать им небольшие услуги. Они всегда галантны по отношению к женщинам и приветливы со старшими по возрасту.

Дефицит вежливости у руководителей отрицательно сказывается на морально-психологическом климате в организационных звеньях, создает у исполнителей ощущение дискомфорта, раздраженности и излишней нервозности.

В то же время руководителям иногда приходится иметь дело с исполнителями, которые не всегда заслуживают уважения. В таких ситуациях общению может способствовать корректность руководителей.

Смысл принципа корректности заключается в умении руководителей держать себя в рамках общепринятых приличий в любых ситуациях общения с исполнителями. Несдержанность, истеричность и грубость еще никогда не приносили руководителям положительных результатов.

Общение с неприятными исполнителями может вызвать у руководителей нервные перенапряжения, стрессы. Длительное пребывание в таком состоянии отрицательно влияет на их здоровье. Поэтому психическая разрядка должна иметь выход, но ее не обязательно выражать в форме гнева, обращенного на исполнителей. В этих случаях рекомендуются физические упражнения и отвлечения на другие более приятные дела.

Суть принципа тактичности состоит в соблюдении меры, которую необходимо выдерживать руководителям в общении с исполнителями, в их умении чувствовать границы, которые нельзя переступать в общении.

Его отличительной особенностью являются способность руководителей сопереживать и войти в духовный мир исполнителей, а также понимание того, что конкретным исполнителям в конкретные моменты может доставить радость или, наоборот, вызвать у них негативную реакцию.

Тактичные руководители знают и чувствуют, в какое время и в каком месте можно либо нельзя совершать те или иные действия, говорить те или иные слова.

Тактичность предполагает внимание руководителей к исполнителям, основанное на чувстве меры, за пределами которой она переходит в назойливость. Она возникает как итог длительных наблюдений, как умение ставить себя на место другого человека.

Смысл принципа скромности заключается в умении руководителей быть сдержанными в обнаружении своих достоинств и заслуг в общении с исполнителями.

Скромность не является синонимом серости и безликости. Умение скромно держаться подчеркивает достоинства личности, хотя руководители и не выпячивают их наружу. Оно свидетельствует об устойчивости личности, ее богатом внутреннем мире, возможностях владеть собой в любых ситуациях. Как правило, это оказывает положительное влияние на исполнителей, располагает их к руководителям, а значит, способствует эффективности управления.

Скромность - не только украшение руководителей: можно быть скромным, не будучи умным, но нельзя быть мудрым, не обладая скромностью.

Суть принципа точности и обязательности заключается в том, что руководитель, давая слово, обещая в общении с исполнителями сделать что-либо, должен быть хозяином своего слова и выполнять обещанное точно в срок.

Точность и обязательность являются внешними проявлениями таких качеств личности руководителей, как умения анализировать ситуации, оценивать свои действия, прогнозировать перспективу.

Сильные руководители не дают пустых обещаний. Они предварительно взвесят свои возможности, определят меру своих сил и лишь затем оценят степень своего участия в том или ином деле. Точное соблюдение обязательств - лучшая их характеристика.

В то же время могут возникнуть обстоятельства, заставляющие руководителей вольно или невольно нарушать прежние договоренности с исполнителями. Русская поговорка гласит: "Человек предполагает, а Бог располагает". В данном случае не имеются в виду такие ситуации, когда слабые руководители обещают исполнителям что-либо, заранее зная, что они этих обещаний не выполнят, то есть не собираясь даже держать свое слово или же предварительно не просчитав всех возможностей выполнения взятых на себя обязательств. В любом из последних вариантов теряется доверие к таким руководителям, снижается запас прочности в общении с исполнителями, снижается эффективность управления.

Поэтому если руководителям стали известны обстоятельства, которые не позволяют им выполнить взятые на себя обязательства, то нужно тотчас поставить в известность об этом тех исполнителей, кому эти обязательства были даны. Это необходимо сделать не только с точки зрения правил хорошего тона, но и с точки зрения успешности служебных дел.

Данное правило относится и ко времени прибытия на заранее назначенные встречи. Транспортные сложности в городах оправдывают опоздания только до 10-15 минут.

В правоохранительных органах, как социальных организациях военного типа, руководители и большая часть штатных исполнителей являются военнослужащими. Поэтому на характер их общения значительное влияние оказывают требования воинских уставов.

Как правило, в уставах внутренней службы вооруженных сил этим проблемам отводится значительное место в главе "Взаимоотношения между военнослужащими", в таких разделах, как:

1) "Единоначалие. Командиры (начальники) и подчиненные. Старшие и младшие";

2) "Приказ (приказание), порядок его отдачи и выполнения. Инициатива военнослужащих";

3) "Воинское приветствие";

4) "О воинской вежливости и поведении военнослужащих".

Так, в одном из пунктов отмечается, что взаимоотношения между военнослужащими строятся на основе взаимного уважения.

По вопросам службы военнослужащие должны обращаться друг к другу на "Вы".

Кроме того, порядок подачи предложений, заявлений и жалоб регламентируется положениями уставов дисциплинарной службы вооруженных сил.