Безлепкина Ольга Вячеславовна – адъюнкт Дальневосточного юридического института МВД России (г. Хабаровск). E-mail: oly-le@mail.ru

O.V. Bezlepkina

Management method in system of Judicial Department at the Supreme Court of the Russian Federation

In the article the basic signs, characteristic for governance in any system are given. The concept of the method in the conventional sense is examined. The basic management methods in the system of Judicial Department are presented. Besides, the author suggests a more widely to use such method of administrative activity, such as education, in the form of tutorship.

Keywords: management method, compulsion method, belief method, incentive promotion, tutorship.

Методы управления в системе Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации

В данной статье обозначены основные признаки, характерные для методов управления в любой системе. Рассмотрено понятие метода в общепринятом понимании, представлены основные методы управления в системе Судебного департамента, подробно раскрываются виды методов, непосредственно используемые в работе, кроме того, автор предлагает более широко использовать такой метод управленческой деятельности, как воспитание (в форме наставничества).

Ключевые слова: метод управления, метод принуждения, метод убеждения, поощрительное стимулирование, наставничество.

Методы любой деятельности разнообразны. В равной степени это относится и к методам управления, ибо различны по своему назначению субъекты исполнительной власти, различны и находящиеся под их воздействием объекты. Но это не исключает возможности определенным образом типизировать их в интересах выявления присущих им наиболее значимых свойств и специфических черт.

Наиболее характерными для методов управления являются следующие признаки:

1. Органическая связь с целевым назначением этого вида государственной деятельности как особым вариантом практической реализации единой государственной власти.
2. Управляющее (упорядочивающее) воздействие субъектов исполнительной власти на соответствующие объекты.
3. Связь между субъектами и объектами государственного управления.

4. Использование субъектами исполнительной власти в качестве средств реализации закрепленной за ними компетенции.

5. Метод управления всегда имеет своим адресатом соответствующий объект (индивидуальный либо коллективный).

6. С учетом многообразия приемов и способов реализации управленческой компетенции метод управления есть определенная возможность решения управленческих задач, стоящих перед субъектом исполнительной власти.

7. В методах управления в соответствующем объеме находит свое выражение государственный (публичный) интерес, управляющая воля государства.

8. Метод управления всегда непосредственно выражает принадлежащие государству и его исполнительному аппарату полномочия юридически властного характера.

9. Для методов управления характерна правовая форма их непосредственного практического выражения. Свое наиболее ощутимое проявление они получают в правовых актах управления.

10. Выбор конкретных методов управляющего воздействия находится в прямой зависимости не только от особенностей организационно-правового статуса субъектов исполнительной власти, но, прежде всего, от особенностей объекта управления (например, от формы собственности, от его индивидуального или коллективного характера и т. п.) [1].

Итак, по главным своим показателям метод управления есть средство целенаправленного управляющего воздействия. Такой подход к его пониманию сближает его с методом правового регулирования управленческих общественных отношений, так как оба этих метода являются регулирующими средствами [1. С. 140].

В общепринятом понимании метод означает способ, прием практического осуществления чего-либо. Применительно к государственно-управленческой деятельности под ним понимается способ (прием) практической реализации задач и функций исполнительной власти в повседневной деятельности исполнительных органов (должностных лиц) на основе закрепленной за ними компетенции, в установленных границах и в соответствующей форме. В подобном виде "метод" позволяет получить необходимое представление о том, как функционирует механизм исполнительной власти, как практически осуществляются управленческие функции, с помощью использования каких средств. Данная категория имеет, в силу этого, прямое отношение к характеристике сущности процесса реализации исполнительной власти, являясь одним из ее непременных элементов. Она служит также целям придания управлению динамики.

Следовательно, метод управления есть средство практического осуществления функций государственно-управленческой деятельности, достижения ее целей.

Сложность и многогранность процессов управления обусловливают существование множества методов управления. Методы не исключают, а

дополняют друг друга, т. к. каждый метод характеризуется способом реализации целей управления. Правильное понимание взаимосвязи методов, их классификация важны для познания сущности и условий более эффективного их использования. Существуют два универсальных способа воздействия на сознание и волю людей: убеждение и принуждение. Они составляют всеобщие методы социального, в том числе и государственного управления. Вместе с тем, в управленческой деятельности убеждение и принуждение выражаются в разнообразных вариантах, что дает основание для выделения более конкретных видов методов управления.

Вопрос о классификации этих методов в литературе решается неоднозначно. Выделяются административные, экономические, социально-психологические, а также комплексные методы управления. Указываются общие методы управления, относящиеся ко всей системе управления, и локальные, свойственные отдельным ее частям. Существуют и иные виды классификации.

В государственном управлении важное значение имеют административные методы. Разумеется, это отнюдь не умаляет значения других методов, поскольку результаты управленческой деятельности во многом зависят от умелого использования в ней всех методов управления.

Административные методы характеризуются «властью-подчинением», в них наиболее ярко выражается властная природа управленческой деятельности. Однако это не исключает при использовании административных методов воздействия на управляемых учета интересов последних, напротив, научное управление предполагает учет их интересов. Административные методы иногда ошибочно отождествляются с волюнтаризмом, произволом, голым администрированием, которые являются, в сущности, антиподами административных методов. Административные методы управления классифицируются: по форме выражения, юридическим свойствам, способу воздействия на поведение объектов управления, форме предписания [2].

Профессор В.М. Манохин определяет метод государственного управления как «… характер волеизъявления одного участника деятельности в отношении другого участника», подчеркивая, что определение метода как способа деятельности, решения задачи ничего не объясняет, поскольку вызывает вопрос о природе способа [3].

Что касается конкретно рассматриваемого нами вопроса, касающегося методов управления в системе Судебного департамента, то преобладающим в данном случае является метод убеждения. К нему прибегают в процессе принятия разъяснительных, воспитательных, поощрительных и других мер морального значения. В Судебном департаменте при Верховном суде Российской Федерации применяется такая разновидность метода убеждения, как поощрительное стимулирование.

Поощрительные меры могут быть морального, материального и смешанного характера. В системе Судебного департамента они производятся

за безупречную и эффективную гражданскую службу, продолжительное и успешное исполнение своих должностных обязанностей.

Моральное поощрение в Судебном департаменте при Верховном суде Российской Федерации проявляется в награждении медалью «За заслуги перед судебной системой Российской Федерации» 1 и 2 степени, присвоении почетного звания «Почетный работник судебной системы».

К материальным поощрительным мерам в системе Судебного департамента можно отнести премирование его работников. Поощрительные меры смешанного характера – это, например, объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения, награждение Почетной грамотой Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка [4]. Так же в целях совершенствования системы поощрений Судебного департамента при Верховном суде РФ учредили медаль Судебного департамента при Верховном суде РФ «За безупречную службу». Сама система государственной службы стимулирует сотрудников аппарата судов и управлений (отделов) Судебного департамента добросовестно исполнять свои должностные обязанности, что является залогом успешного продвижения по службе, присвоения классных чинов, в том числе внеочередных, повышение заработной платы.

Важную составляющую метода убеждения представляет воспитание. Это обоюдный процесс, в котором руководители, опытные сотрудники своим примером, жизненным опытом помогают молодым работникам постигать умения и навыки управленческой деятельности. Опытные сотрудники аппарата, в свою очередь, могут многому научить молодого руководителя.

В системе Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации, на взгляд автора, недостающим элементом является отсутствие организации наставничества в его деятельности. Так, проводя аналогию, к примеру, с организацией деятельности аппарата Арбитражного суда Магаданской области, следует отметить, что Приказом Арбитражного суда Магаданской области от 23 декабря 2009 года №29 было утверждено Положение о наставничестве работников аппарата суда в Арбитражном суде Магаданской области [5], в котором закреплены общие положения, формы, организация наставничества, права, обязанности и ответственность наставника, также утверждены категории работников, которым назначаются наставники. Автор считает, что подобное положение о наставничестве следует утвердить и в Судебном департаменте при Верховном суде Российской Федерации. Организация наставничества в Судебном департаменте будет, в первую очередь, способствовать привлечению работников к деятельности и последствием этого будет обеспечиваться стабильно высокое качество работы Судебного департамента как единой системы, произойдет более ускоренная адаптация новых работников, что впоследствии позволит избежать снижения уровня эффективности и качества работы Судебного департамента. На взгляд автора, введение института наставничества в Судебном департаменте позволит достичь ряд

положительных результатов в общей организации его деятельности, а именно: снижение текучести кадров; предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста; формирование квалификационного кадрового состава и его стабилизация.

Для достижения нужного результата в системе Судебного департамента применяется также метод разъяснения. Недостаточная информированность подчиненных может привести к негативным последствиям. В связи с этим, центральный аппарат Судебного департамента постоянно информирует территориальные органы о стратегических направлениях деятельности, текущих проблемах функционирования системы. Руководители Судебного департамента регулярно выступают перед различными категориями сотрудников региональных органов (начальниками управлений и отделов, их заместителями, администраторами судов, сотрудниками аппаратов судов и т. д.), отвечают на злободневные вопросы, дают соответствующие разъяснения.

Метод принуждения применяется сравнительно редко в виде устных и письменных взысканий работнику за существенные упущения по службе в целях понуждения его к добросовестному исполнению своих обязанностей. В случае, если меры принуждения и дисциплинарного воздействия к нужным результатам не приводят, следует увольнение сотрудника с занимаемой должности [6]. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, за нарушение служебной, трудовой и исполнительской дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; освобождение от замещаемой должности гражданской службы [7]; увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами «а» – «г» пункта 3, пунктами 5 и 6 частью 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» [8].

Обозначив понятия методов государственного управления, также следует сделать определенные выводы. Метод рассматривается как правовое средство или способ, используемый в процессе управления, который направлен на достижение целей управления и на решение поставленных перед ним задач. Методы управленческой деятельности представляют собой совокупность законных приемов и способов, которые используются в процессе управляющего воздействия субъекта управления на объект управления в системе организационного, материального, финансово-экономического обеспечения деятельности судов.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что более интенсивное развитие методов убеждения в деятельности Судебного департамента позволит повысить эффективность и качество его работы (примером может послужить введение института наставничества), организовывать подготовку квалифицированных кадров, которые, осуществляя свою деятельность в полном объеме, на высоком

профессиональном уровне, повысят статус Судебного департамента как единой целостной системы. В свою очередь, различные поощрительные методы убеждения будут стимулировать деятельность каждого составляющего кадрового звена, представляющего целостность аппарата Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации.

Литература и источники:

1. Административное право : учебник / под ред. Л. Л. Попова. – Изд-е 2-е, пер. и доп. – М.: Юристъ, 2005. – С. 111 – 139 ; 140.

2. Коренев, А. П. Административное право России : учебник. В 3-х частях. Часть I / А. П. Коренев. – М. : МЮИ МВД России. Изд-во «Щит-М», 1999. — 280 с.

3. Манохин, В. М. Российское административное право / В. М. Манохин, Ю. С. Адушкин, З. А. Багишаев. – С. 143 – 145.

4. Приказ Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации от 23.01.2009 г. № 3 «Об утверждении Административного регламента Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации» // Консультант-плюс.

5. Приказ Арбитражного суда Магаданской области от 23 декабря 2009 г. № 29 «Положение о наставничестве работников аппарата суда в Арбитражном суде Магаданской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://magadan.arbitr.ru/news/22329

6. Корякин, И. И. Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации: опыт структурно-функционального исследования динамики организационного обеспечения деятельности судов общей юрисдикции : монография / И. И. Корякин. – Якутск, 2005. – С. 38.

7. Приказ Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации от 23.01.2009 г. № 3 «Об утверждении Административного регламента Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации» // Консультант-плюс.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79 (ред. от 28.12.2010) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 02.08.2004. – № 31. – Ст. 3215.