

ammunition; 4) carrying departmental weapons; 5) storage and carrying of firearms. Issuance of such permits shall be carried out according to the current legislation of Ukraine.

To properly control and strengthen the guarantees of security and law and order in the country, he has offered amendments to the current legislation in the relevant field. In his opinion, these administrative services need special government control considering that firearms are such an object of the permission system, which has an increased level of danger to citizens' life and health in particular and to law and order in general.

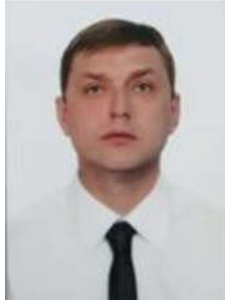
Keywords: *National police, permit, service, weapons, acquisition, transportation.*

УДК 351.86

DOI: 10.31733/2078-3566-2019-2-15-20



Алексеева І.В. ©
доктор політичних наук,
професор
(Дніпропетровський
державний університет
внутрішніх справ)



Магась Г.А. ©
доктор наук з державного
управління
(Національна академія
Державної прикордонної
служби України
імені Богдана
Хмельницького)



Агарков О.А. ©
доктор політичних наук,
професор
(Дніпропетровський
державний університет
внутрішніх справ)

УДОСКОНАЛЕННЯ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ ЯК СИСТЕМАТИЗУЮЧИЙ ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДЛЕГЛИХ КОЛЕКТИВІВ

Розглянуто основні чинники зовнішнього середовища діяльності керівників органів МВС України, що впливають на формування їх стилю управління. Обґрунтовується необхідність опори на ситуативні (динамічні), а не на класичні (статичні) теорії вивчення лідерства і керівництва в організації. Пропонується алгоритм формування індивідуального стилю управління керівника на основі досвіду оперативно-службової діяльності органів системи МВС України. Розкрито структуру та зміст розробленої методики щодо формування стилю управління керівника залежно від умов виконання оперативно-службових завдань.

Ключові слова: *управлінські рішення, стиль управління, фактори зовнішнього середовища, організаційні зміни, організаційна поведінка, державне управління, оперативно-службова діяльність.*

Постановка проблеми. Необхідність зміцнення правопорядку, забезпечення громадської стабільності, захисту права і свободи людини і громадянина висуває особливі вимоги до діяльності органів системи МВС України. Досягнення високих оперативно-службових результатів цих органів можливо лише при ефективному управлінні, яке багато в чому залежить від соціально-психологічного клімату в колективі, характеру взаємин працівників, їх згуртованості, а також рівня відповідності стилю управління рівню розвитку колективу.

У сучасних умовах необхідно зміщати пріоритети від діяльності «на результат за всяку ціну» до роботи з людьми і досягнення результатів завдяки розвитку колективів, до вирішення завдань, пов'язаних зі стимулюванням ініціативи і творчої активності працівників, створенням умов для їх самореалізації, формуванням сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Отже, питання вдосконалення стилю управління в органах системи МВС України мають велике практичне значення.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Різні аспекти проблеми ефективного управління органами системи МВС України проаналізо-

© Алексеева І.В., 2019
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3755-4130>
irina_alekseenko@yahoo.com

© Магась Г.А., 2019
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-2769-9718>

© Агарков О.А., 2019
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0735-3226>
profpolit@ukr.net

вані в роботах таких науковців: О. В. Діденка, В. В. Заложа, Д. В. Ішенка, І. С. Катеринчука, В. А. Кириленка, М. О. Маланчія, А. Б. Мисика, В. О. Назаренка, Б. М. Олексієнка, В. М. Серватюка, П. А. Шишоліна, О. М. Шинкарука. Проблеми стилю та ефективності управління порушували у своїх роботах як вітчизняні, так і зарубіжні автори: К. Арждиріс, Г. В. Атаманчук, К. Бланшар, Р. Блейк, О. Виханський, В. Врум, Д. Гвішіані, П. Друкер, Т. Заславська, П. Йетон, Т. Кабаченко, С. Ковалевський, Т. Коно, Р. Лайкерт, М. Мескон, Т. Мітчел, Дж. Моутон, Р. Стогділ, Р. Танненбаум, Р. Уотерманн, Д. Френсіс, П. Херсі, А. Г. Шестаков, А. Яго та ін.

Незважаючи на широке висвітлення питань управління соціальними організаціями в роботах вітчизняних та закордонних авторів, питання стильових особливостей управлінської діяльності керівників органів системи МВС України в умовах кризового соціуму як фактору створення сприятливих умов для успішного виконання оперативно-службових завдань розроблено недостатньо глибоко, що й зумовило актуалізацію даної проблематики.

Мета статті – здійснити аналіз механізмів підвищення ефективності управлінської діяльності в системі органів МВС України на основі вдосконалення стилю управління.

Виклад основного матеріалу. Для кращого розуміння підходу авторів статті до питання значення стилю управління як фактору створення сприятливих умов виконання оперативно-службових завдань слід врахувати, що, виходячи з визначення організації як системи свідомо координованої діяльності і того, що хоча її суб'єктами у військовому підрозділі є військовослужбовці, елементом системи організації є не вони, а ті дії, які в сукупності забезпечують досягнення поставленої мети, функціонування й розвиток системи. Тобто впливати на виконання завдань оперативно-службової діяльності керівник може лише через суб'єкта діяльності, конкретного військовослужбовця. Таким чином, це відношення набуває суб'єктного характеру. Стиль управління відображається на рівні задоволеності виконавця своєю діяльністю, бажанні працювати, загальному психічному стані і, врешті-решт, на соціально-психологічному кліматі в колективі, а вже потім через ці показники він впливає на якість виконання завдань, що стоять перед органом (підрозділом) [7, с. 321]. Таким чином, діяльність військових спеціалістів розглядається як інституційована відповідно до загальних цілей. Інституційований зміст діяльності полягає у певній ролі. У виконанні ролі проявляється стильова особливість діяльності військовослужбовця як суб'єкта, що виступає індивідуальністю, носієм досвіду, реалізатором визначеної системи цінностей, яка формується в ході переломлення соціальних цінностей крізь призму індивідуальної життєдіяльності і їх входження в психологічну структуру індивіда у формі особистих цінностей як джерела мотивації поведінки. Особисті цінності у свідомості індивіда відображаються у формі ціннісних орієнтацій і можуть виступати як важливий чинник соціальної регуляції взаємовідносин людей і поведінки індивіда [11, с. 57]. Ціннісні орієнтації формуються в процесі соціалізації і можуть бути виявлені в цілях, ідеалах, переконаннях, інтересах та інших проявах дій і поведінки особистості. Разом з тим у сучасних умовах успішність виконання оперативно-службових завдань органами системи МВС України залежить не лише від особистості керівника, а й ряду інших чинників: розвитку обстановки (ситуації, яка склалася), рівня готовності до дій підлеглих, ставлення підлеглих до керівника та ін.

З урахуванням наведеного методика формування стилю управління керівника залежно від умов виконання оперативно-службових завдань органами системи МВС України може бути представлена у вигляді послідовного виконання заходів, які характерні для певного етапу управлінської діяльності, зокрема таких:

1 етап – формування чіткої стратегії, цілей та принципів діяльності;

2 етап – визначення стилю управління керівника відповідного органу за існуючими класифікаціям на основі методики оцінки стилю керівництва.

Під стилем управління (керівництва) розуміється загальна характеристика способів, за допомогою яких відбувається взаємодія між керівником та підлеглими. Він відображає методи роботи керівника, організацію діяльності, взаємовідносини в колективі, пріоритети, позицію керівництва, переважаючи систему мотивації тощо [15, с. 253]. Стиль, при якому керівник орієнтується на вирішення поставленого перед ним завдання (здійснює розподіл задач серед підлеглих, планує порядок виконання завдань, визначає форми і способи виконання завдань, організує всебічне забезпечення та ін.), має назву інструментального, або орієнтованого на завдання. Стиль управління (керівництва), за якого керівник створює сприятливий морально-психологічний клімат, організує спільне виконання поста-

влених завдань, здійснює допомогу під час їх реалізації тощо, називається орієнтованим на людські відносини або на підлеглих. Потенційні переваги стилю управління (керівництва), орієнтованого на завдання (наближеного до авторитарного), полягають у швидкості прийняття рішень та дій, єдності цілей і суворому контролю за підлеглими. Разом з тим він ставить підлеглих в суворі рамки субординації, чим породжує пасивність та приводить врешті до зниження ефективності діяльності організації. В даному випадку керівник в основному інформує підлеглих про мету майбутніх дій, завдання, визначає порядок їх виконання, час виконання завдань, здійснює контроль [17, с. 154].

3 етап – проведення моніторингу та аудиту ефективності системи мотивації персоналу органів системи МВС України.

4 етап – інтерпретація стилів управління залежно від специфіки визначених завдань і обставин.

На наш погляд, доречним є формування практичних моделей, які описують вибір стилю управління керівника залежно від умов виконання оперативно-службових завдань, наприклад органом (підрозділом) ДПСУ.

Керівнику органу (підрозділу) охорони державного кордону ДПСУ змінити себе та свій стиль управління (керівництва) в повсякденних умовах дуже складно. Тому, щоб керівник зміг проявити себе з найкращої сторони, доцільно перемістити його в інші умови, наприклад: начальника відділу прикордонної служби 4-ї категорії призначити на посаду начальника відділу прикордонної служби 3-ї категорії. Таким чином, залежно від масштабу повноважень керівника, характеру його відносин з підлеглими і чіткості визначених задач можна виокремити декілька типів ситуацій, які виникають у ході оперативно-службової діяльності органів (підрозділів) охорони державного кордону.

Модель 1 (сформована на дослідженнях Ф. Фідлера).

Ситуація А. Коли задачі чітко визначені, посадові повноваження керівника досить суттєві, його відносини з підлеглими добрі (настільки добрі, що керівнику дуже легко впливати на них) краще використовувати інструментальний стиль. Разом з тим слід зазначити, що даний стиль доцільно використовувати у тому випадку, коли спостерігається ситуація «все погано». Використання інструментального стилю в даній ситуації забезпечить оперативність у прийнятті та реалізації рішення, а також надійність контролю [3, с. 157].

У нескладних ситуаціях, в умовах з чітко визначеними завданнями для кожного підрозділу посадовій особі достатньо звернутися до простих вказівок.

Ситуація Б. Стиль управління (керівництва), який орієнтований на підлеглих (на відносини), слід використовувати в помірно сприятливих для керівника умовах (ситуаціях), коли у керівника немає достатньо влади, щоб забезпечити необхідний рівень співпраці з підлеглими [9, с. 107]. Наприклад, на ділянку органу (підрозділу) охорони державного кордону прибуло посилення у вигляді тимчасово створеного формування, яке буде виконувати завдання оперативно-службової діяльності за задумом начальника органу (підрозділу) охорони державного кордону.

Якщо відносини добрі, то підлегли в основному будуть схильні виконувати поставлені завдання. Орієнтування на організаційну сторону (коли керівник буде намагатися особисто визначити порядок та способи виконання завдань, акцентуючи на своєму досвіді) може спричинити конфлікт, внаслідок якого вплив керівника на підлеглих зменшиться. Та навпаки, орієнтація на підлеглих (людські відносини) значно збільшить вплив керівника на підлеглих і, як наслідок, приведе до успішного виконання завдань [2, с. 235].

Модель 2 (сформована на дослідженнях Т. Мітчела і Р. Хауса). Сутність даної моделі: підлегли будуть намагатися якісно виконати поставлені завдання, якщо вони після цього отримають будь-яку особисту вигоду. При цьому основними завданнями керівника органу є: чітке роз'яснення підлеглим, яка винагорода їх чекає при успішному виконанні завдання; створення належних умов для виконання поставленого завдання; надання практичної допомоги [13, с. 278].

Залежно від обставин, власного бачення вирішення поставленого завдання, особистих якостей та можливостей підлеглих впливати на розвиток ситуації пропонуються чотири стилі управління:

а) у випадку, коли у підлеглих (які будуть виконувати поставлене завдання) є потреба в самоповазі та кореляції з колективом, доцільно використовувати стиль підтримки, який є аналогічний стилю, орієнтованому на підлеглих;

б) у випадку, коли підлегли прагнуть самостійності, краще використовувати ін-

струментальний стиль.

Це пояснюється тим, що коли підлеглі відчують, що від них особисто нічого не залежить, вони намагаються якомога швидше виконати поставлене завдання. А також виникає потреба в чіткому визначенні порядку та часу виконання поставленого завдання [8, с. 82].

У нестандартних (кризових) ситуаціях доцільно використовувати інструментальний стиль, оскільки керівник органу системи МВС краще бачить ситуацію в цілому, а його вказівки слугують для підлеглих певними орієнтирами. Такими ситуаціями можуть бути: спеціальні заходи щодо пошуку правопорушників; локалізація кризової ситуації в пункті пропуску, бойові дії [5, с. 498];

в) у випадку, коли підлеглі самі прагнуть досягти високих результатів в оперативно-службовій діяльності та впевнені, що зможуть їх досягти, доцільно використовувати стиль, орієнтований на «досягнення». При цьому керівник органу системи МВС України визначає підлеглим посилені завдання та очікує, що вони без примусу будуть самостійно їх вирішувати, а він, зі свого боку, забезпечує необхідні для цього умови;

г) стиль управління, орієнтований на участь підлеглих у прийнятті рішень, доцільно використовувати в ситуаціях, коли підлеглі намагаються реалізувати себе в управлінні. Керівник при цьому повинен ділитися з ними інформацією та широко використовувати їхні ідеї.

Модель 3 (сформована на дослідженнях П. Херслі і К. Бланшара). Застосування того чи іншого стилю управління залежатиме від рівня зрілості підлеглих, їх спроможності відповідати за свою поведінку, від рівня освіти, досвіду служби, а також внутрішнього бажання досягнути певних результатів [1, с. 77].

Отже, аналіз моделей дозволив визначити чотири основні стилі управління:

а) сутність першого стилю полягає в наданні особисто керівником органу системи МВС України розпоряджень, наказів новачкам та підлеглим з низькою мотивацією і потребує визначення всього спектру задач для виконання. Але при цьому керівник, в першу чергу, повинен орієнтуватися на вирішення організаційно-технічних питань, а потім – на налагодження комунікативних зв'язків (людських відносин);

б) сутність другого стилю управління полягає в тому, що керівник органу системи МВС України, разом з окресленням задач для підлеглих, підтримує їх прагнення до самостійності і творчості в роботі;

в) сутність третього стилю управління полягає в тому, що підлеглих, які можуть якісно виконувати поставлені завдання, але не хочуть цього робити, незважаючи на свою підготовленість та компетентність, доцільно використовувати для прийняття рішень. Це обумовлюється тим, що така категорія підлеглих сама знає, що, коли і як необхідно робити. Поряд з тим керівнику необхідно активувати («розбудити») в них почуття причетності до колективу, надати можливість проявити себе [6, с. 523];

г) четвертий стиль управління передбачає, що підлеглим, які мають високий рівень самосвідомості, прагнуть нести відповідальність, виконувати завдання самостійно, без додаткових вказівок керівника, доцільно делегувати повноваження та створювати умови для колективного управління [9, с. 32].

Модель 4 (сформована на дослідженнях В. Врума та Ф. Йетона). Зміст та сутність моделі залежить від поставленої мети, особливостей колективу органу (підрозділу) та складності обставин і передбачає п'ять стилів управління (А, Б, В, Г, Д).

А. Керівник одноосібно приймає рішення на підставі отриманої інформації.

Б. Керівник доводить до підлеглих мету майбутніх дій, заслуховує їх пропозиції, але приймає рішення одноосібно.

В. Керівник доводить до підлеглих отримане завдання, заслуховує та узагальнює пропозиції підлеглих та, з урахуванням їх, приймає рішення.

Г. Керівник спільно з підлеглими обговорює мету майбутніх дій і на підставі цього приймає колективне рішення.

Д. Керівник постійно працює в складі групи, яка виробляє колективне рішення, або приймає найкраще, незалежно від того, хто його автор [18, с. 157].

В основу вибору стилю управління керівника покладено такі основні критерії: а) наявність достатньої інформації та досвіду у підлеглих; б) рівень вимог, які висуваються до рішень; в) усвідомлення мети майбутніх дій та порядок їх виконання; г) необхідність погодження рішення з підлеглими; д) ймовірність отримання підтримки підлеглими одноосібно прийнятого рішення; е) зацікавленість підлеглих у виконанні

поставленого завдання; ж) прогнозування виникнення конфлікту між підлеглими в процесі ухвалення рішення [10, с. 37-38].

Модель 5 (сформована на дослідженнях П. Ханзейкера і Е. Алесандра). Діяльність підлеглих можна класифікувати за певними типами, залежно від якого керівник обирає стиль управління. В основу типології діяльності підлеглих покладено такі риси характеру: комунікабельність та прагнення до самоствердження [19, с. 903]. Підлеглим з низьким рівнем самоствердження властиві мовчазність, м'якість, прагнення уникнути ризику, сором'язливість, стриманість, пошук підтримки серед оточуючих. Підлегли з високим рівнем самоствердження характеризуються красномовством, певною різкістю висловлювань, ризикованістю та швидкістю прийняття рішень, самовпевненістю, наполегливістю, готовністю до боротьби. Підлегли з високим рівнем комунікабельності готові до взаємодії, прагнуть тісних взаємин з оточуючими, доброзичливі, розкуті, вільні в спілкуванні. Підлегли з низьким рівнем комунікабельності відчужені, закриті, прагнуть формальних офіційних відносин, орієнтовані на факти та задачі, розважливі.

Комбінація високої комунікабельності та високого рівня самоствердження проявляється в експресивному стилі поведінки підлеглих, якому притаманні збудливість, неврівноваженість, спонтанність в рішеннях та діях, швидкість, напористість, схильність до маніпулювання оточуючими, узагальнення та перебільшення. Вони завжди оптимістичні, вміють надихати інших.

Комбінація низької комунікабельності та високого рівня самоствердження породжує діловий стиль поведінки. Такі підлегли демонструють твердість і розсудливість в діях та рішеннях, безкомпромісність, владолоубство, прагнення реалізувати себе й водночас контролювати та подавляти оточуючих. Зазвичай такі підлегли гарні організатори [6, с. 521].

Комбінація низької комунікабельності та низького рівня самоствердження породжує аналітичний стиль поведінки, який характеризується обережністю, уникненням контактів, повагою формальних статусів, приписів, прагненням до деталізації, схильністю до інтелектуальної діяльності з чіткими цілями та задачами, які дозволяють реалізувати себе. Такі підлегли неквапливі, здебільшого виконують завдання в одиночку, старанні, наполегливі, добре виконують завдання, але при цьому дріб'язкові, не гнучкі, намагаються показати всім свою «праведність».

Результатом комбінації високої комунікабельності та низького рівня самоствердження є доброзичливий стиль поведінки, який характеризується повільністю дій та прийняття рішень, орієнтиром на інших та спільне виконання завдань, уникненням конфліктів, м'якістю, невпевненістю в собі, пошуком підтримки оточуючих, прагненням до безпеки. Такі підлегли надійні та мають гарні здібності до мультиплікації [14, с. 33].

Висновки. Отже, з метою підвищення ефективності управління на науковій основі, усвідомлення потреби в набутті більш глибоких знань, впровадження досягнень політико-правової науки, соціології та психології управління в практичну діяльність керівників органів системи МВС України необхідно:

- на постійній основі проводити семінари з вивчення положень менеджменту, політичної психології, соціології, психології управління, ввівши в плани навчання керівників спецкурси щодо вдосконалення стилю управління;
- систематично проводити курси з вказаних проблем для керівного складу органів системи МВС України;
- ширше висвітлювати в засобах масової інформації передовий досвід керівників, що практикують ефективний стиль управління, який відповідає сучасним умовам функціонування органів системи МВС України.

Процес вдосконалення стилю управління повинен здійснюватися на постійній і систематичній основі, а не носити характер кампанії, разових або періодичних заходів.

Слід зазначити, що аналіз, проведений в даній статті, не претендує на повне розкриття даної теми і безперечність порушених в ній питань. Багато з них вимагають подальшого вивчення та розробки, а це дослідження може розглядатися як певний внесок у вирішення наукової проблеми вдосконалення стилю управління в органах системи МВС України на сучасному етапі розвитку суспільства.

Бібліографічні посилання

1. Ballesteros S. Cognitive approaches to human perception. Lawrence Erlbaum Associates, Inc; Hillsdale, NJ, US. U Nacional de Educacion a Distancia, Madrid, Spain. 2004. 301 pp.
2. Bandura A. Social-learning Theory of Identification Process. II Handbook of Socialization

- Theory and Research / D.A. Joslin. Chicago, 2001. P. 236-254.
3. Bromley D-B. Reputation, image and impression management. 11 John Wiley & Sons; Chichester, England. U Liverpool, Emeritus Professor of Psychology, Liverpool, England, 2003. 300 p.
 4. Carpendale J.I., Krebs D.L. Situational variation in moral judgment: In a stage or on a stage? Journal-of-Youth-and-Adolescence, Vol 21 (2). U British Columbia, Vancouver, Canada. 2002. P. 203-224.
 5. Chusmir L.H., Koberg C.S., Stecher M.D. Self-confidence of managers in work and social situations: A look: at gender differences. Sex-Roles, Vol. 26 (11-12). Florida International. US, 2002. P. 497-512.
 6. Fiske S-T., Taylor S-E. Social cognition (2nd ed.). McGraw-Hill Book Company; New York, NY, US. Massachusetts, Professor of Social Psychology, Amherst, MA, US, 2004. 717 pp.
 7. Gold B-A. Exploring organizational behavior: Cases, readings, and experiences. Dryden Press; Ft Worth, TX. US. Pace LL Lubin School of Business, New York, NY, US. 2003. 591 pp.
 8. Haemmerlie P.M., Robinson D.A., Carmen R.C. «Type A» personality traits and adjustment to college. Journal-of-College-Student-Development, Vol. 32 (1). U Missouri, Rolla, US. 2006. P. 81-82.
 9. Harris T-E. Applied organizational communication: Perspectives, principles, and pragmatics. Lawrence Erlbaum Associates. Inc: Hillsdale, NJ, US. U Alabama. Tuscaloosa, AL, US. 2000. 504 pp.
 10. Leary M.R. Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior. 11 Brown & Benchmark Publishers; Madison, WI, US. Wake Forest U, Winston-Salem, NC, US. 2005. 246 pp.
 11. Marans R. Stokols D. Environmental simulation: Research and policy issues. Plenum Press; New York, NY, US. U Michigan, Coll of Architecture & Urban Planning, Ann Arbor, MI, US. 2003. 327 pp.
 12. McCann C.D., Lalonde R. N. Dysfunctional communication and depression: Social cognitive processes. 11 American-Behavioral-Scientist. Vol. 36 (3). York U, Toronto, ON, Canada, 2000. P. 271-287.
 13. Michel L. Clues to identity in trans- and intercultural group analysis. Group-Analysis, Vol. 28 (3). Outpatient Psychiatric Clinic, Lausanne, Switzerland, 2005. P. 275-279.
 14. Noro K., Brown O-J. Human factors in organizational design and management, Vol. 3. North-Holland; Amsterdam, Netherlands. Waseda U, School of Human Sciences, Tokorozowa, Japan, 2000. 504 pp.
 15. Shetzer L. A social information processing model of employee participation. Organization-Science. Vol. 4 (2). U British Columbia. Faculty of Commerce, Vancouver, Canada, 2003. P. 252-268.
 16. Steers, R-M. Introduction to organizational behavior (4th ed.). HarperCollins Publishers; New York, NY, US. U Oregon, Kazumitsu Shiomi Professor of Management. Eugene, OR, US. 2001. 675 pp.
 17. Tack W.H. Rationales Handeln in Sozialen Situationen / Rational action in social situations. Zeitschrift-fur-Sozialpsychologie, Vol. 22 (3). U des Saarlandes, Saarbrucken, Fed Rep Germany, 2001. P. 151-165.
 18. Triandis H.C. Collectivism and individualism as cultural syndromes. Cross-Cultural-Research-The-Journal-of-Comparative-Social-Science. Vol 27 (3-4). U Illinois. Urbana-Champaign, US. 2003. P. 155-180.
 19. Warr M. Dangerous situations: Social context and fear of victimization. II Social-Forces, Vol. 68 (3). U Texas, Austin, US. 2000. P. 891-907.

Надійшла до редакції 10.09.2019

SUMMARY

Alekseyenko I., Magas G., Agarkov O. Improvement of the styles of management of the leaders of the bodies of the MIA of Ukraine as a systematizing factor of the effectiveness of the work of subjective collectives. The need to strengthen the rule of law, ensure public stability, protect the rights and freedoms of the individual and citizen poses special requirements for the activities of the bodies of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Achieving high operational and service results of these bodies is possible only with effective management, which, in many respects, depends on the social and psychological climate in the team, the nature of the relationships of employees, their cohesion, as well as the level of compliance with the style of management of the level of development of the team.

Despite the wide coverage of the management of social organizations in the work of national and foreign authors matters the stylistic features of administrative activity of heads of the MIA of Ukraine in conditions of crisis of society as a factor in making favorable conditions for successful implementation of operational and service tasks developed not deeply, that caused the actualization of this problems.

In modern conditions it is necessary to shift the priorities from activity at the result at any cost to work with people and achieve results through the development of teams, to solving problems related to stimulating the initiative and creative activity of employees, creating conditions for their self-realization, forming a favorable social-psychological climate in the team. Therefore, the issues of improving the management style in the bodies of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are of great practical importance.

The process of improving the management style should be carried out on an ongoing and systematic basis, rather than campaigning, one-off or periodic.

The analysis made in this article does not claim to fully disclose the subject and the indisputability of the issues raised in it. Many of them require further study and development, and this research can be considered as a certain contribution to solving the scientific problem of improving the management style in the bodies of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine at the present stage of society's development.

Keywords: *managerial management, management style, factors of middleware, government organization, government behavior, management, operational and service activities.*