

Теоретични основи на управлението

гл.ас. д-р З.Горанов

Въведение в учебната дисциплина „Основи на управлението” /мениджмънт/.

1.1. Развитие на мениджмънта (управлението) като учебна дисциплина.

Изучаването на дисциплината „Мениджмънт” е относително ново явление в световната история. Мнозина от онези, които първи започнаха да изучават и пишат за мениджмънта бяха практикуващи мениджъри. Те описваха собствения си опит и се опитваха да обобщават принципите, които според тях могат да се използват в подобни ситуации. Сега обаче има и друга категория хора- такива, които проявяват интерес към мениджмънта от научна гледна точка. Социолози и психолози се отнасят към мениджмънта на организациите като към изключително важно социално явление, което трябва да бъде изучавано с методите на научния анализ. Между тези две крайности- на практиката на мениджъра и на науката за мениджмънта са налице голям брой индивиди, които също са допринесли за неговото изучаване. Към тях се отнасят инженери, социолози, психолози, антрополози, адвокати, икономисти, счетоводители, математици, политолози.

Три са най-разпространените подходи към мениджмънта: класическият, поведенческият и подходът на научния мениджмънт.

Класическият подход е първият опит да се изучава модерен мениджмънт. И днес той дава базисно познание за модерния мениджър. Мениджмънтът започва да се изучава по-сериозно в началото на века. Мениджърите вече търсят отговори на основни, свързани с практиката, въпроси. Те разглеждат мениджмънта като процес на координиране на групови усилия за постигане на групови цели. Именно през този период на планирането, организирането и контролът получават признание като функции на мениджмънта. **При поведенческия подход** мениджърите се сблъскват с проблеми, при които поведението на подчинените им не винаги съвпада с очакваното според класическия подход. Поведенческият подход използва концепции от психологията, социологията, антропологията и други науки, изследващи човешкото поведение. Акцентът при поведенческия подход е върху взаимоотношенията между хората, работата и организацията. Той се концентрира върху теми като:

- мотивация;
- комуникации;
- лидерство;
- формиране на работни групи.

В известен случай **научният подход** към мениджмънта е модерна разновидност на акцента върху управлението на хората, който за първи път поставя класическия подход. Негова същностна черта е използването на математиката и статистиката като помощни средства при управлението на производството и операциите. Целта на обучението е

студентите да научат да дефинират понятия, да описват, да дискутират и идентифицират същностни въпроси, свързани с модерния мениджмънт.

Характеристика на управлението

Управлението е процес с универсално проявление. За управление може да се говори в:

- живата природа;
- неживата природа;
- обществото.

Независимо от специфичните особености на този процес в различните системи от посочените три сфери, той се характеризира с някои общи черти:

1. Управлението представлява процес на въздействие върху един обект – организацията. Субект на управление е органът, който може да въздейства на системата или организацията.
2. Управлението е активен процес. Той не е просто пасивно съзерцание на действителността, а активна намеса- интервенция на субекта на управление в нормалното функциониране и развитие на обекта. Следователно управлението е свързано с промени, с нови насоки на развитие, с водене на ефективна политика. То е един неспирен обновителен процес на привеждане на организацията от едно състояние към ново, по- добро, по-ефективно развитие. Със своята активна намеса субектът на управление изменя естествения ход на събитията.
3. Управленското въздействие е целенасочено въздействие. Управлението е винаги целенасочен процес, чрез него субектът на управлението се стреми да постигне предварително поставените цели. Целта е предварително замисления резултат от съзнателната дейност на хората, това е нещо идеално.
4. С управлението се преследва постигането на някакви предварително определени резултати. Но тяхното постигане не трябва да става „на всяка цена”, т.е. то не трябва да води до нарушаване на равновесието или унищожаване на обекта. За управление се признава само тази намеса, при която се постигат целите на субекта без да се унищожават или поврежда системата.
5. Управлението е съзнателен процес. Намесата във функционирането и развитието на обекта от страна на субекта на управлението е напълно осъзната, преднамерена. Самото управленско въздействие е избор на едно от множеството други възможни въздействия върху обекта. След като управлението е целенасочен процес, то естествено е, че управлението е и съзнателен процес.
6. Управлението е типично човешка дейност- една от най-сложните, отговорни и творчески дейности на хората. По тази своя дейност, те се различават от всички други същества. Това обаче не изключва наличието на управленски въздействия в други системи- биологически и технически. Върте в тях обаче не може да се говори за цялостен управленски процес в класическия смисъл на думата. В биологическите и техническите

системи става въпрос за саморегулиране, самоорганизиране или в най-добрия случай за самоуправление.

7. Управлението възниква и се развива като необходимост от съгласувани действия във връзка с получаване на очакваните резултати от дейността на конкретен човек. Върху управленските процеси са повлияли /разглеждано в исторически аспект/ и влияят множество фактори, но с определено значение са знанията и уменията на отделните личности.

Колкото и да се поддържа тезата, че възникването и развитието на управлението се свързва с конкретна дейност на хората, безспорно е, че именно съвместната дейност на хората е основната причина за появата на управлението, т.е управленския процес се определя от това влияние.

С усложняването на труда се достига до идеята, че индивидуалната дейност на хората не може да даде такива резултати, както съвместната им дейност. Това налага да се координира, да се управлява, тъй като в противен случай всеки ще действа съгласно своите виждания, своите интереси и общата поставена цел няма да бъде изпълнена. Човек може да управлява както себе си, така и другите. Това той може да прави по два начина:

- съзнателно, като обмисля своята дейност;
- интуитивно /подсъзнателно/.

При съвременните условия акцентът следва да се постави на първия начин. Независимо от вида и характера на системата, управлението е присъщо на нея, т.е. не може да съществува система без управление. Тъй като всяка система се състои от множество елементи, притежаващи определени свойства и особености, то всеки един от елементите има определена съмостоятелност и може да се разглежда като подсистема. Това означава, че всеки от елементите може да проявява инициатива и да се саморегулира, но е задължително да се координира тяхната дейност, което се осъществява чрез управлението.

От изложеното е видно, че понятието „управление” е многоаспектно и универсално и се използва при различни случаи, което затруднява неговото конкретно дефиниране. Трудности произтичат и от факта, че то е не само икономическо, но и социално и философско понятие.

На съвременния етап управлението се превръща в една от най-важните сфери, обслужващи цялостното обществено-икономическо развитие. Чрез него се координират темповете на развитие, потреблението на ресурси, взаимозависимостта: икономика-екология- социална политика.

Разглеждайки управлението на икономическите системи с основание възниква въпросът: Тъждествени ли са понятията „управление” и „мениджмънт”? В литературата съществува дискусия по този въпрос.

Например проф. Св. Ставрев не прави разлика между тях. Друга група автори отхвърлят

подобно отъждествяване /проф. К. Каменов и др./. Според доц. П. Пенчев мениджмънтът представлява разновидност на стопанското управление при пазарни условия. В превод от английски език, според една от най-утвърдените дефиниции, означава да управляваш или да бъдеш управляван, а също така и хората, които управляват бизнеса /18-19в./. Мениджмънтът се свързва главно с дейности, в името на които се правят разходи и се получават приходи. В този материал авторът възприема двата термина като синоними.

Мениджмънтът се свързва главно с дейности, в името на които се правят разходи и се получават приходи. Като изключение обаче можем да посочим органите на МВР. Опазването на обществения ред спада към неделимите обществени блага и не се търси печалба от него.

Създаването и поддържането на сигурност за населението е винаги чувствителна тема, тъй като удовлетворява най-основна човешка потребност. Сигурността може най-общо да се дефинира като предпазване от външна агресия и поддържане на обществен ред вътре в страната, поради което нейното гарантиране обикновено се отъждествява с част от функциите на държавата.

С други думи, създаването и запазването на сигурност може да се определи като типично обществено благо, т.е. услуга, която се ползва от всички и за нея са характерни неизключваемост от и отсъствие на конкуренция в потреблението, поради което реализацията ѝ се финансира с част от данъците на населението (бюджет на МВР и Министерство на отбраната). Наред с това за нея са характерни всички негативи на непазарния сектор – невъзможност за точно измерване на получено и заплатено, отсъствие на конкуренция, оттам на сравнимост и възможност за избор, и по презумпция ниска ефективност.

Голяма част от бюджетните разходи са за доставяне на публични блага от държавата и общините. Такива са например отбраната на страната, опазването на сигурността и реда, транспортната инфраструктура, пътната маркировка и сигнализация, ефирната телевизия, уличното осветление и много други. Има няколко основни признака, по които отличаваме публичното благо от частното.

Първият отличителен признак на чистото публичното благо е, че то е **неделимо**. За разлика от бирите и кебапчетата, където измерваме потреблението в количества, публичното благо не може да се раздели на единици и да се доставя на части според нуждата на индивида от него. Поради това при повечето чисти публични блага е невъзможно или трудно **да се заплаща според ползването им** защото ползването не може да се измери. Освен това **не могат да се изключват от потреблението на публичните блага онези, които не плащат**. Да вземем за пример уличното осветление. Всеки, който минава по улицата го ползва. Благото не може да бъде разделено между потребителите и да се измери какво количество от него консумира всеки минувач.

Втората отлика на чистите публични блага е, че за разлика от частните, при публичните **няма конкуренция в потреблението**. Потреблението на един потребител не е за сметка и не ограничава потреблението на друг.

Цели на организацията

Първото и може би най-същественото решение при планирането е определянето на целите на организацията, независимо от нейния характер (малка или голяма).

Мисия на организацията. Основната обща цел на организацията, която ясно изразява причината за нейното съществуване се нарича нейна мисия.

Значение на мисията. Значението на мисията, която формално е изразена и ефективно представена пред служителите, трябва да е реалистична. Изработените на нейна основа цели трябва да служат като критерии за целия следващ процес на приемане на управленски решения. Ако ръководителите не знаят каква е основната цел на тяхната организация, то за тях няма да има логическа връзка да търсят решения при избор на алтернативни варианти. Без определена мисия, ръководителите при своите решения ще използват индивидуалния си опит и познания. Резултатите могат да са разнопосочни, да има голям разход на усилия, а не единство на целта, която има съществено значение за организацията.

Мисията детайлизира статуса на организацията и осигурява направление и ориентири за определяне на целта и стратегията на различни организационни равнища.

2. Характеристика на основните управленски функции.

ПЛАНИРАНЕ

Планирането е основна управленска функция. За първи път е обоснована от Анри Файол. Планирането е сърцевината на управлението на организацията. Това е така, защото всички управленски функции произтичат от него и са органически свързани с тази управленска функция.

Умението на човека да предвижда бъдещето и да ориентира своята дейност съобразно тези предвиждания го отделя от целия останал свят. Планирането е присъщо както за отделния индивид, така и за отделни групи в обществото. То датира от дълбока древност, но по-широки обществени мащаби добива през последното столетие. Планирането, като човешка практика е винаги субективен процес. Плановите винаги носят белега, почерка на своя автор. Той може по-успешно или по-малко удачно да се справи с тази дейност, в зависимост от умението да се предвижда бъдещето, познаването на обективните управленски закони.

Най-същественото в съдържанието на планирането се заключава във вземането на предварителни решения за това какво да се прави, как да се прави и кой да го прави. Смисълът на всеки план е да се облекчи постигането на целите и задачите, за да могат целите да се превърнат в поведение за субекта или за организацията. Планирането включва следните основни елементи:

- цели;
- действия;
- ресурси;
- начини за изпълнение.

Всяка организация се изгражда в името на постигането на определени цели. Те играят важна роля в цялостния управленски процес. Те определят посоката на действие на отделните индивиди, групи и организации. Целите определят мотивацията на персонала, като показват ориентира, към който всички трябва да се стремят. Действията представляват специфични дейности, с които се планира да бъдат постигнати целите. Ресурсите са ограниченията, с които управляващите трябва да се съобразяват при реализирането на планираните действия. Начините за изпълнение представляват средствата, с помощта на които се изпълняват предвидените действия.

ОРГАНИЗИРАНЕ

Според редица автори понятието организиране има латински корен, което означава устройване, обединяване в строен ред. Според други то има френски или гръцки произход и означава:

- обединяване в стройна система, свързване на отделни части за образуване на едно цяло устройство;
- доброволно обединяване на лица, обществени групи или държави, свързани с обща програма, цели и задачи.

Понятието организиране в стопанската дейност се използва в различен смисъл. На първо място, то се използва във функционален смисъл – създаване на нещо, което е противоположно на безпорядъка, на някаква стройност, подреденост на нещо материално или духовно. Също - обединяване, сплотяване на обща цел, нагласяване, подреждане в ред, обединяване в система. Второ, съществува и системно тълкуване на понятието организация. Организацията в такъв смисъл се разбира като система или като структура на системата. В практиката на управление системното тълкуване е твърде разпространено. Под организация най-често се разбира управленски орган, учреждение, определена стопанска система. Както всяка друга функция, организирането е съвкупност от управленски дейности. Функцията организиране е тясно свързана с всички други функции и с всички фази на управлението.

РЪКОВОДЕНЕ

Под понятието ръководене най-общо се разбира насочване, направляване, водене на другите към постигане на някакъв резултат. Да се ръководи е необходимо там, където възниква потребността да се обединяват хора и ресурси за постигане на определена цел. Ръководенето, конкретно като функция е въздействие върху хората, за да се постигне такава обстановка, при която е възможно управлението. Това е една от интегриращите функции на управлението. Ръководенето е функция, която се разпространява в цялата система на управление и е нейна вътрешна същност.

КОНТРОЛ

Функцията контрол играе ролята на обратна връзка в управлението. В резултат на контрола управляващият орган получава информация за състоянието на обекта на управление, за настъпилите изменения в резултат на въздействието на външната среда. По същество контролът е проверка за това как се изпълняват предварително набелязаните цели, планове, задачи. Между контролирането и другите управленски функции съществуват тесни връзки. Най-силни са обаче връзките между контрола и регулирането.

РЕГУЛИРАНЕ

Една от най-важните цели на управлението е да се запази, поддържа и усъвършенства състоянието на подреденост, на организираност на управляващата и управляваната

подсистема. Това става чрез осъществяване на функцията регулиране. Регулирането представлява компенсиране или пълно отстраняване влиянието на неблагоприятните фактори - вътрешни и външни, които нарушават нормалното функциониране на системата и отклоняват изхода ѝ от предварително зададените параметри, приети за нормални. Равновесието на системите се дължи на регулирането. По тази причина някои автори разглеждат регулирането като равнозначно понятие на управлението.

3. Същност и компоненти на управленските структури

Понятието „структура” има латински произход и означава строеж, разположение, подреденост. В кибернетиката то се разглежда неразривно свързано с понятието „система” и се разбира като качествен, определен и относително устойчив ред на вътрешните връзки между елементите на една система. Действително структурата е немислима без системата, а системата е винаги структура. Кибернетиката акцентира на това, че главната системообразуваща и структуроопределяща роля се пада именно на връзките в системата, макар, че без елементи не може да съществува система. Елементите разкриват преди всичко състава на системата, докато структурата, в чиято основа са връзките, разкрива предимно нейния характер. Структурата разкрива същественото, трайното, което характеризира обекта като подреденост, като строеж, като цялостност. В същото време трябва да се има предвид, че нито елементите сами по себе си, нито техните отношения ни дават пълна структурна картина на обектите. Елементите и техните отношения образуват структура само тогава, когато отношенията на елементите придобиват характер на устойчиви вътрешни връзки и на тази основа възникват цялостните свойства на системата, изявиени в нейните вътрешни връзки. Изхождайки от гореизложеното можем да обобщим, че управленската структура представлява съвкупност от структурни компоненти, образувачи йерархия. Тя регламентира връзките между всички елементи, образувачи се под влияние на разделението на управленския труд и по този начин предопределя и информационните потоци в управляващата подсистема. Управленската структура е една от възможните структури, които могат да се открият в системите наред с организационните, производствените и др., обособявани в зависимост от аспекта на разследването на тези системи. Тя може да се разглежда като съвкупност от четири компонента:

- а) органи;
- б) връзки;
- в) власт;
- г) йерархично място на органите в структурата, която в общия случай произтича и се предопределя от властта на връзките им.

Органите и връзките присъстват в структурите на различните видове системи, в т.ч. и извънсоциалните, но именно властта е компонент, който прави дадената структура управленска.

Върху характера на управленските структури оказват влияние основно три групи фактори:

- а) факторите, определящи особеностите на производствената дейност (ако има такава);
- б) факторите, определящи рационалното изпълнение на управленските функции;

в) механизмът на управление.

Влиянието на тези фактори задължително трябва да бъде отчитано при проектирането на управленските структури.

4. Властта в управленските структури

Един от най-съществените компоненти на управленските структури е властта. По същество цялата история на човечеството е история на борбата за власт. Известни са различни определения на властта в отделните науки. В теорията управлението е прието под власт да се разбира най-общо правото за началстване, т.е. правото от множество варианти да се избере един, най-добър според определените критерии, формирани и градени от този, който е овластен да взема решение. Властта, според редица автори, винаги принадлежи на един център, но той не може да я упражнява непосредствено, по редица причини - специализацията в сферата на управлението, териториалната отдалеченост на органите на управлението, големият размер на управленската дейност, сложността на управлението. Ето защо се налага да се извършва делегиране на властта.

Под делегиране на власт се разбира предоставянето на права от органи, стоящи на по-високо йерархическо ниво, на органи, стоящи на по-ниските йерархически равнища. Обикновено делегирането става пряко, т.е. от едно равнище, на следващото по-ниско равнище на управление. При осъществяването на този процес е възможно и прескачането на йерархически равнища, което се среща по-рядко. Чрез делегирането на властта се постига необходимото съответствие между централизация и децентрализация в управленските структури. При делегирането се предоставят не само права, а и отговорност. Трябва да се има предвид, че този, който делегира властта, не се освобождава от отговорност, а я дели със своя пълномощник, но във всеки конкретен случай – в строго определено съотношение. Може да се делегира само разполагаема власт, но не трябва да се делегира власт, която е свързана със задачи, за които управляващият пряко и еднолично носи отговорност. В противен случай би бил налице стремеж към прехвърляне на съответни задължения на другите и към избягване на отговорност. А както е известно разделението на труда в сферата на управлението, йерархичният строеж на управленската структура и различията в заплащането на различните равнища са именно за това, за да се знае точно всеки какво изпълнява и за какво отговаря. В крайна сметка делегирането на властта трябва да съдейства и на информационните потоци.

5. Делегиране, отговорност и пълномощия

Специализацията и разделянето на труда значително увеличават неговата производителност, отнесена към група хора или организацията. Ако не са точно определени и координирани отношенията между хората и структурите на организацията, ефективността от специализацията няма да се получи. Делегирането на пълномощия е основен процес, посредством който ръководителите установяват формални взаимоотношения с хората в организацията.

За да се реализират плановете, е необходимо всеки да изпълнява конкретно определена задача, която е включена в плановете на организацията. Затова ръководството трябва да определи ефективен способ за съчетаване ключовите въпроси, характеризиращи задачите и хората на организацията. Определянето на целите и осигуряването на тяхната

политика, стратегия с процедури и правила способства за решаването на тези задачи. Мотивацията и контролът също играят съществена роля в осигуряване ефективността на изпълнение на задачите. Организацията като процес представлява функция, която очевидно и непосредствено е свързана със систематичната координация на много задачи и съответно с формални взаимоотношения на хора, които ги изпълняват.

Има два основни аспекта на организационния процес. Единият е делене на организацията на подразделения, съответно цели и стратегии. Понякога се счита, че това е целият организационен процес. Тук ще се разгледа другият основен аспект, който е фундаментален за организацията – *взаимоотношения на пълномощията*, които свързват висшето ръководство с по-ниските му степени и осигурява възможност за разпределение и координация на задачите.

Средството, с помощта на което ръководството регламентира отношенията между нивата на пълномощия, е **делегирането**. Трудно може да се разбере организационният процес, без да се е разбрала същността на делегирането и свързаните с него пълномощия и отговорности.

5.1. Делегиране

Делегирането като термин, използван в теорията на управлението, означава предаване на задачи и пълномощия на лице, което приема върху себе си отговорността за тяхното изпълнение.

Особената роля на делегирането е заложена в неговото определение. То представлява средство, чрез помощта на което ръководството разпределя между сътрудниците си многото задачи, които възникват и трябва да се изпълнят за реализиране целите на организацията. Ако съществена задача не е делегирана на друг човек, ръководителят е длъжен сам да я изпълни. Това в много случаи е просто невъзможно, тъй като времето и способностите му са ограничени. Много важно е да се отбележи една мисъл на Мери Фолет – един от класиците на мениджмънта, че същността на управлението е в „умението да се изпълни работата от другите“. Поради това, в истинския смисъл на думата, делегирането е акт, който превръща човека в ръководител.

Делегирането, въпреки своето фундаментално значение, е една от най-непонятните и неправилно приемани концепции за управлението. Много успешни предприемачи не са разбирали мястото на делегирането за успеха на техния бизнес, което ги е довеждало да застой в тяхното развитие.

5.2. Отговорности на делегирането

Отговорността е задължение на служещия да изпълнява поставените задачи и да отговаря за тяхното разрешаване.

Под задължение се разбира, че от човека се очаква да изпълни конкретни работни изисквания, когато той заема определена длъжност в организацията.

5.3. Ефективно разпределение на пълномощията

Ръководството, за да може организацията да постигне своите цели и да се развива, не трябва автоматически да разпределя своите пълномощия. То ефективно трябва да изпълни и този процес на управление. Управленските функции зависят една от друга, неефективното делегиране на задачи и пълномощия създава проблеми за всяка следваща функция. За да се разберат факторите за ефективно разпределение на пълномощията,

трябва да се има представа за структурата и нейното отношение към другите променливи на управление.

5.4. Стратегическо мислене

Стратегическото мислене е важен и нужен компонент от стратегическото ръководене на организацията. В света настъпват глобални промени, които обуславят края на епохата на неограничените възможности, неограничените ресурси и неограниченото време. Стратегическото мислене представя нови идеи и оформя нови възгледи за бъдещото развитие. То е насочено към извличане на ползи от измененията в обкръжаващата среда чрез преориентиране на организацията. Стратегическото мислене е ориентирано към постигането на дългосрочни завоевания и представлява антипод на традиционното мислене, което е насочено към реализирането на краткосрочни постижения. В него успешно се съчетават разумът и интуицията, обуславящи абстрактното и конкретното мислене на ръководителите. Абстрактното мислене е насочено към създаването на стратегически виждания за бъдещето на организацията, които се излагат в управленската философия на нейните ръководители.

6. Управлението в МВР

Цялостната полицейска дейност в Република България протича в рамките на и на основата на закона. Полицията е организирана като един изпълнително-разпоредителен орган, осъществяващ държавно управление в сферата на вътрешната сигурост, обществения ред и противодействието на престъпността. Като система представлява съвкупност от правоохранителни елементи, свързани в едно цяло. Това са – „Национална полиция“ (ГДНП, СДВР/ОДМВР), „Жандармерия“ (която е част от ГДНП), Гранична полиция

(РДГП, ГПУ), ГДБОП, СОБТ и други основни структури на МВР по смисъла на чл. 37 от ЗМВР.

Съгласно ЗМВР:

- „Чл. 2. (Изм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.) (1) Дейността на МВР е насочена към защита на правата и свободите на гражданите, противодействие на престъпността, защита на националната сигурност, опазване на обществения ред и пожарна безопасност и защита на населението;

- Чл. 6. (1) (Изм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.) Министерството на вътрешните работи извършва следните основни дейности:

1. оперативно-издирвателна;

2. охранителна;

3. разследване на престъпления;

4. осигуряване на пожарна безопасност и защита при пожари, бедствия и извънредни ситуации;

5. осигуряване на достъп на гражданите до службите за спешно реагиране чрез Националната система за спешни повиквания с единен европейски номер 112 (ЕЕН 112);

6. информационна;

7. контролна;

8. превантивна;

9. административнонаказателна и предоставяне на административни услуги.“

Дейностите по т.т. 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9 са полицейски дейности („Чл. 7. Други дейности на МВР могат да се възлагат само със закон.“).

Йерархията е присъщо свойство на всяка управляема система, респективно и на полицията. В така ситуираната йерархична последователност, всеки елемент от системата на полицията е едновременно в две роли:

а/ като елемент от структурата на висшестоящата система и;

б/ като самостоятелна система с присъщи й специфични черти.

Могат също да се идентифицират няколко нива на управление, разгледани по-широко и при условност в сепарирането - висше (министър, главен и административен секретар, главни директори); средно (областни директори, директоори на централни структури на МВР, началници на отдели в централни структури и и главни дирекции; ниско (началници на РУ и участъци); начално (началници на сектори и групи); изпълнителско с контролни функции (командири на отделения, началници на смени, оперативни дежурни и др.).

Съгласно ЗМВР – „Чл. 143. (1) (Изм. - ДВ, бр. 81 от 2016 г., в сила от 14.10.2016 г.) Държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 съобразно изпълняваните функции и притежаваната квалификация изпълняват служебните си задължения на следните видове длъжности:

1. висши ръководни;

2. (отм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.);

3. ръководни;

4. (отм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.)

5. (отм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.)

6. изпълнителски;

7. младши изпълнителски“.

Друга класификация визира разделянето дейностите, относими към полицията на основни и спомагателни (класически полицейски и административни).

7. Основни принципи на управлението в системата на полицията.

Според Ангел Чаушев, системата на управление в организационните системи в това число и на полицията трябва да се основава на 4 основни принципа:

- човешките ресурси са най-важните активи на организацията и ефективното им управление е ключът към нейния успех;
- политиката на управляващия трябва да е свързана с постигането на целите и стратегическите планове на полицейското звено;
- трябва да се осигури развитието на организационните ценности и култура;
- служителите трябва да бъдат лоялни, да участват и да работят съзнателно за постигане на общата цел.

Организационно-технически принципи са: принципите на главното звено в системата за управление на непрекъснатостта на функциониране и управление на полицейските звена и т. нар. „принцип на черната кутия“. Организационните проекти в системата на полицията трябва да бъдат конструирани по такъв начин, че когато те се реализират в практиката да може полицейските звена да се променят във връзка с промените в социалната среда и това да дава възможност за непрекъсната ответна реакция на криминалните прояви. „Принципът на черната кутия“ е подход на опознаване на дадена система, на която не е известна вътрешната структура и тази структура в даден момент може да бъде опозната чрез изследване на връзката „вход – изход“. Между организационно-правните и организационно-техническите принципи се намира и принципа на обратната връзка, който гласи, че управлението е невъзможно без обратни

инфо връзки или без минимум една обратна инфо връзка. Тя е особено важна. Когато показва нежелани отклонения (смущения) в управлението на системата. Това означава, че нещо нередно се е появило и е необходима ръководна намеса за регулация на взаимоотношенията или коригиране на решенията.

Понятието „управление“ е тясно свързано с понятието „система“. Затова управлението трябва да се разглежда като атрибут на системата, като качество, присъщо на системните образувания, и заедно с това като въздействие на системата. Процесът на управление протича в дадена система, респ. системата на МВР, и се състои в най-целесъобразното реагиране на непрекъснатите изменения във вътрешната и външната среда. По този начин се съхранява (запазва) качествена определеност на системата, като се осигурява нейното усъвършенстване и постигане на конкретен полезен ефект - защита на националната сигурност, опазване на обществения ред и противодействие на престъпността.

Системата МВР осъществява три основни функции: първата е насочена към постигане на целите, т. е. осъществяване на определени дейности и поведение, чрез които се постигат определени заложи (нормативно определени) цели; втората е регулирането, при което на основата на получената обратна информация се коригира поведението като дейности на системата, за да се постигне поставената цел (цели) по най-икономичния и бърз начин; третата основна функция на една система за управление е усъвършенстването, т. е. подобряването на процеса на целеполагане, на регулиране, на адаптация, на самоорганизация, усъвършенстване на основните управленски функции, чрез които се постига по-доброто функциониране на самата система. В този смисъл целеполагането, регулирането и усъвършенстването са трите основни функции на всяка система за управление.

Системата на МВР и нейните органи като субект на управление имат за свой обект на въздействие обществените отношения, свързани с гарантиране вътрешната сигурност на страната, и упражняват въздействие за разкриване на правонарушенията в тази област, за откриване и отстраняване на причините и условията, които ги порождават, за укрепване на законността и установения в обществото конституционен и правов ред.

8. Характеристика на системата МВР

Като социално управляема система МВР притежава свойства, които я различават от другите системи. Те допълват общите, присъщи на всяка социална система: цялостност, делимост, взаимосвързаност, специфични свойства. От гледна точка на характера на изпълняваните функции и предоставените й компетенции, системата МВР е специализиран правоохранителен орган, осъществяващ правомощията си в областта на осигуряването на вътрешната сигурност на държавата.

Използвана литература

- 1.ЗМВР, ПУДМВР.
2. Ангелов, А. Основи на мениджмънта, 1998.
3. Савов, В. Основи на управлението, 1996.
4. Кънчев, М. Основи на управлението, I и II част, 1999.
5. Станчева, Ан. Основи на управлението, 2000.
6. Харизанова, М. Мениджмънт, 2006.
7. Илиев, Ил. Управление на полицейските и специалните служби, 2000.
8. Николов, И. Теория на социалните системи за управление, т. 1. С, 1981, с. 59.
9. <https://ime.bg/bg/articles/sigurnost-obshtestweno-bлаго-ili-ne/>