

Г. С. Имажанова,

педагогика және басқару теориясы кафедрасының профессоры, психология ғылымдарының кандидаты, полиция полковнигі (ҚР ІІМ Б. Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы)

ТИІМДІ БАСШЫЛЫҚ ЕТУ КРИТЕРИЙЛЕРІ МЕН ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ФАКТОРЛАРЫ

Басқару жүйесі біздің қоғамымыздың барлық саласында тұрақты орын алған маңызды құбылыс. Ол қызметтің барлық түрі мен нысанының ажырамас бөлігі. Мемлекеттік қызметтің де, бизнестің де, қоғамымызда кездесетін басқа қызмет түрлерінің де нәтиже беруі, тиімді болуы сол мекемені басқарып отырған әкімшілік аппаратының жұмысқа, өз қарамағындағы қызметкерлеріне деген қарым-қатынасының, әзіндік саясатының нәтижелілігіне байланысты болмақ.

Басқару тиімділігі — күрделі, көпқырлы категория. Ол экономикалық, әлеуметтік және басқа да құбылыстарға тән ерекшеліктерді сипаттайды. Ендеше құқық қорғау органдарындағы басқару жүйесінің сапалылығы да ішкі істер органдары қызметінің нәтижелілігінің, қоғамдық беделінің көрсеткіші болып табылады.

Қазіргі басқару теориясының қалыптасуына көптеген өткен ғасыр ғалымдарының еңбектері өз үлестерін қосты. Басқарудың классикалық теориясы қоғам қажеттілігіне сәйкес жасалып, қарулы күштердің кадр саясатының өзгеруіне тікелей әсер етті. Басқарудың ғылым ретінде қалыптасуы Фредрик Тейлор есімімен байланысты, ол өзінің «Ғылыми басқару принциптері» деп аталатын еңбегінде басқару және атқарушы қызметтердің нақты бөлінуін қарастырып, басшының негізгі міндеті өзінің тікелей қарамағындағы қызметкерлердің қызмет әнімділігін іздестіру деп көрсеткен.

Ф. Тейлор басқарудың ең тиімді тәсілі ретінде қызмет саласының қатаң түрде бөлу, басқарушылардың жоспарлауда толық жауапкершілігі, еңбекті ұйымдастыруда, әндіріс сапасын қадағалау мен технологиялық режимнің нақты орындалуында деп санаған. Тейлор және оның шәкірттері Г. Л. Гантт пен Ф. Гильберт теорияларында авторитарлы стиль артық бағыт ретінде көрсетілгені.

Бұл ғалымдардың пікірлері полицейлерді басқару жүйесінде де кеңінен қолданылды. Ба-тыс Еуропа, Америка полиция бөлімшелерін ұйымдастыру, қызметтерді нақты бөлу, берілген тапсырмаларды мүлтіксіз орындау және тапсырмалардың орындалуына қатаң бақылау жасау принциптеріне негізделді.

Алайда, уақыт басқарудың «классикалық» теориясы ережелерін полиция қызметіне енгізу оның жұмыс тиімділігіне кедергі жасайтындығын көрсетті. Себебі «идеалды» бюрократия нормалары уақыт талабы мен қоғамдағы жаңа әлеуметтік концепцияларға сәйкес келмейтіндігі белгілі болды.

Басқару теориясына деген концептуалдық бағыттағы революция АҚШ-да Элтон Майоның «хоторн эксперименті» нәтижелерін жариялаған соң басталды. Ол қызметкерлерді дұрыс мотивациялау арқылы аз уақыт ішінде еңбек әнімділігін 40 %-ға арттырып, жұмысқа шықпай қалушылықты 80 %-ға төмендетуге болатындығын көрсетті². Мұндағы негізгі теориялық қорытынды адам қызметінің әнімділігі оған деген басшысының жылы қарым-қатынасы мен қызметкердің ішкі мотивациясына тікелей байланысты екендігін көрсетті.

«Хоторн эксперименті» персоналды басқару эволюциясындағы тәңкеріс пункті болып, еңбек шарттарына қанағат ету деңгейі мен персонал жұмысының тиімділігін арттыру арасындағы тұрақты себептік байланысты белгіледі.

Қоршаған ортадағы адамдар арасындағы қарым-қатынастың күрделенуіне байланысты ішкі істер органдарының ішкі құрылымдары қарым-қатынас жасауға ыңғайлы және бейімді болуы керек. Бұл жағдайда өз ісінің білікті маманы болып табылатын және адами әлеуметті бағалай білетін басшының маңызы зор.

«Басшылық» ұғымы әлеуметтік-психологиялық басылымдарда, әдетте, семантикалық жағынан өзіне жақын ұғым «лидерлік» ұғымымен мазмұндас болып келеді. Басшылық және лидерлік феномендеріне қатысты ғалым-мамандардың пікірлерін негізге ала отырып, олардың әлеуметтік топты басқару мен оған көшбасшылық жасаудың құралы болып табылатындығына, түрлі әлеуметтік және психологиялық табиғаты бар екендігіне, түрлі каналдар бой-

ынша жүзеге асырылатын тұлға аралық әсер ету процесінің кәрінісі ретінде қарастырылатындығына кәз жеткіземіз. Сондай-ақ, әдебиеттерде лидерлік пен басшылық ұғымдары арасындағы салыстырмалы түрдегі айырмашылыққа кәңіл бәлініп, бұл феномендер арасындағы диалектикалық байланыс пен әзара алмасушылықтың бар екендігі жазылған.

Басшының негізгі міндеті — әз қарамағындағы адамдарға әсер ету арқылы қойылған міндеттер мен жұмыстардың нәтижелі атқарылуына ықпал ету.

Ішкі істер органдарының басшысы — ресми түрде ұжымды және осы ұйымның қызметін тиімді ұйымдастыру міндеті жүктелген тұлға. Ол ұйым қызметіне әзінен жоғары тұрған инстанция алдында жауапты және сол қызметті реттеуші нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес қатаң түрде белгілі санкциялау мүмкіндігі (қарамағындағыларды жазалау, кәтермелеу) берілген заңды жауапты тұлға.

Басқару тиімділігі — ішкі істер органдарының белгілі бір әлеуметтік тобында ұжым ынтымақтастығын бекітуге арналған позитивті психологиялық ахуал туғызу болып табылады. Басқару тиімділігіне байланысты проблемалар үлкен практикалық мәнге ие. А. И. Китовтың пікірі бойынша «басшының қызметі оның қандай да бір әз параметрлері бойынша бағалана алмайды. Оның жұмысының негізгі критерийі органикалық тұрғыдан біріктірілген еңбек, басшы және орындаушылардың жұмыстарының негізгі нәтижесі болып табылады»³.

Ал М. Н. Андрющенко болса, «басқару тиімділігін бағалау объектіге деген толық, жүйелі ыңғайды, кәптеген факторлардың плюсі мен минусын есепке алуды білдіреді. Ол минималды жеңіліспен үлкен жетістіктерге қол жеткізуге ықпал етеді», — деген^{4, 45–46}. Сонымен жалпы алғанда, тиімділік шаралары дегенде алға қойылған мақсаттарға қол жеткізу дәрежесін айтуға болады.

Ішкі істер органдарын басқару психологиясы саласындағы соңғы фундаменталды зерттеулердің бірі В. И. Барконың жұмысы болып саналады. Ол әз еңбегінде ПО қызметкерлерін басқарудың проактивті ыңғайының психологиялық мәнін ашып, теориялық моделін жасайды, сонымен қатар, ПО қызметкерлерін басқару құрылымының негізгі компоненттерін оңтайландырудың психологиялық ресурстары айқындалды.

ПО қызметкерлерінің жұмысы еңбек мотивациясымен олардың құқық қорғау органдары қызметіне деген бейімділігімен, қызығушылықтарымен тығыз байланысты.

Полиция қызметкерлерінің жұмысы еңбек мотивациясымен олардың құқық қорғау органдары қызметіне деген бейімділігімен, қызығушылықтарымен тығыз байланысты. Полиция қызметкерлері қызметінің тұрақты, жағымды мотивін қалыптастыруды 4 бағытта жүргізуге болады:

- 1) еңбек мотивін, яғни полиция қызметкерлерінің әз қызметіне деген құлшыныстарын арттыру үшін аталмыш қызметтің қызықты және креативті жақтарын ашу;
- 2) қызметке деген қызығушылықтарын арттыру үшін олардың бойында кәсіби борыш, ішкі істер органдары қызметкері болғаны үшін мақтаныш сезімдерін дамыту қажет;
- 3) адал еңбегі үшін тәртіп сақтау органдары қызметкері ретінде болашақта қызметтік әсу, кәсіби біліктіліктерін арттыру сияқты перспективалардың бар екендігіне кәздерін жеткізу; 4) қызметкерлердің тиімді еңбек етулерін ұйымдастыру және ұжымда жағымды мораль-дық-психологиялық ахуалдың болуына жағдай жасау.

Ішкі істер органдарының кез келген бәлім басшысы жұмыс барысында қызметтің сапалық сипаттамасына: оның нормативтілігіне, ұйымдастырылуына, даярлығына, игерімділігіне және тиімділігіне кәңіл бәлуі керек.

1 Дункан Джек У. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Пер. с англ. — М., 1996.

2 Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт управления персоналом. Обзор зарубежных ис-точников: Монография. — М., 1998.

3 Китов А. И. Психология хозяйственного управления. — М., 1984.

4 Андрющенко М. Н. Понятие эффективности и его философский смысл // Учен. зап. каф. обществ. наук вузов г. Ленинграда. Вып. 12. — Л., 1971.