

Рахимбеков Д. Б., магистрант Института послевузовского образования, полковник полиции

(Карагандинская академия МВД РК им. Б. Бейсенова, г. Караганда, Республика Казахстан)

Психолого-педагогические аспекты активизации человеческого фактора в управлении

Аннотация. В статье акцентируется внимание на необходимости совершенствования управления в ОВД. Автор считает, что сегодня следует исходить из концепции гуманного управления человеком, т. е. полнее использовать и развивать внутренние психологические возможности человека, его интеллект, волю, способности.

Ключевые слова: управление, коллектив, руководитель, методы управления, аппарат.

Необходимость совершенствования управления на основе данных психологии в ОВД диктуется, с одной стороны, новыми социально-психологическими явлениями в обществе, а с другой — теми демократическими тенденциями, которые начались в нашей стране и которые носят, надо полагать, необратимый характер. Образно говоря, нас «давят» сверху и снизу, заставляя искать адекватные человеческой природе формы и методы управления коллективом.

Сегодня уже многие понимают, что управлять по-старому, административным путем, нельзя, что наши методы управления безнадежно устарели. Исправить сложившееся положение дел можно, если «повернуться лицом» к человеку, к его заботам и нуждам, если исходить из концепции гуманного управления человеком.

Понятие «человеческий фактор» многогранно, многоаспектно, поэтому пока трактуется аморфно, подчас с большой долей субъективизма. Человеческий фактор прямо или косвенно вторгается во все сферы жизни общества; экономику, культуру, политику, образование, быт, ускоряя или затормаживая социальные прогрессы. Поэтому трудно дать его однозначное определение.

В широком смысле повысить роль человеческого фактора — значит полнее использовать и развивать внутренние психологические возможности человека, его интеллект, волю, способности, его неповторимые индивидуальные возможности; шире использовать возможности различных объединений людей, трудовых коллективов, самостоятельных организаций.

Б. Ф. Ломов определяет человеческий фактор как совокупность психофизиологических, психологических и социально-психологических свойств, которыми обладают люди и которые в той или иной степени оказывают влияние на эффективность их работы [1].

Как свидетельствует практика и опыт работы лучших сотрудников, резервы человека огромны. Подчас мы даже не предполагаем, каковы запасы сил, творческой энергии и инициативы в каждом человеке и в отдельных коллективах.

Вопросы повышения роли человеческого фактора в ОВД в последние годы в силу объективных причин приобрели особую актуальность. Во-первых, во многих ОВД преобладает большая доля умственного труда. Труд умственный можно организовать, лишь

опираясь на инициативу и творчество подчиненных. Во-вторых, увеличился и расширился круг социальных задач, успешно решить которые невозможно без умелого использования человеческого фактора. В-третьих, накопилось большое количество социальных проблем, которые невозможно решить старыми методами, недостаточно учитывающими огромный потенциал человека. Сегодня, как никогда, видны здесь многие просчеты и недостатки. Принятые ранее средства и методы руководства личным составом вошли в противоречие с требованиями жизни.

Формировавшаяся годами практика управления, основанная на административно-командных методах, в большинстве своем характеризуется жестким единоначалием, доходящим в отдельных случаях до субъективизма и волюнтаризма: недостаточным учётом мнения коллектива; излишней централизацией; ограниченной связью с массами; отсутствием гласности по важным вопросам деятельности; заорганизованностью; мелочной опекой; жестким контролем «сверху»; недостаточным доверием к подчиненным; преобладанием формальных (официальных) отношений; авторитарным стилем руководства.

Подобная практика, основанная на недостаточном использовании человеческого фактора, также породила психологию «маленького человека», суть которой — в том, что должностные лица разных уровней управления, правильно понимая возникающие проблемы, зная и видя изъяны в отдельных направлениях работы, не берут на себя ответственность по выправлению создавшегося положения, далеко не всегда проявляют гражданское мужество в борьбе с имеющимися негативными явлениями и их носителями.

Представители высших эшелонов управления в свое время не советовались с рядовыми сотрудниками, не прислушивались к их мнению, принимая то или иное ответственное решение или очередной нормативный акт. Поэтому «маленький человек», привыкший долгие годы к выполнению указов вышестоящих руководителей, не считает себя причастным к тем недостаткам, которые имели место в прошлом. Его психология отражается в следующих типичных фразах: «нас заставили, мы делали», «действовали в пределах существующих норм и указаний», «думают «наверху», «обстоятельства сильнее нас» и т. п.

Это тот «щит», за который можно «упрятать» свою совесть, отсутствие гражданского мужества и фактическое отчуждение от служебных дел. Далекое не всегда можно винить в этом самого человека. За долгие годы службы его приучили не к лучшему стилю работы. Все это привело к недостаточному использованию психологического потенциала личности.

К ряду отраслей знаний, призванных внести свой вклад в дело совершенствования управления, следует отнести психологическую науку. Управленческая деятельность, истоки которой уходят вглубь веков, всегда сопровождалась психологическими элементами. Руководство связано с пониманием тех, кем руководишь.

Место психологии в теории и практике управления обусловлено тем, что всякое управление — это, в конечном счете, руководство людьми, и все, что приводит в движение людей, должно пройти через их голову, преломиться в их сознании. Не зная психологии людей, нельзя целенаправленно влиять на их поведение и деятельность.

Психология управления имеет свой предмет, который весьма специфичен и требует исследования специалистами-психологами. Она изучает поведение и деятельность

руководящего состава и подчиненных ему лиц. Таким образом, управление обязательно включает в себя человеческий, а следовательно, психологический компонент [2].

Особое значение приобретают психологические знания в управлении сегодня, когда в центре внимания находится человек с его заботами и нуждами. Фактор заинтересованности — вот что важно сегодня, чтобы люди хорошо работали. Важен не только материальный интерес, но и интерес к процессу труда, к условиям труда и конечным результатам. Человеком движут мотивационные и потребностные силы.

При самом ярком даровании не может быть успешно работающего специалиста без личной заинтересованности, без глубоко осознания общественной необходимости данной деятельности. Необходимо разрабатывать научно обоснованные нормы нагрузки, целесообразные критерии деятельности, в целом менять условия труда в органах внутренних дел в соответствии с психологическими возможностями человека, его интересами и потребностями. Это особенно важно сделать сегодня, в период коренной перестройки всего нашего общества, расширения прав и свобод граждан, создания условий для самовыражения человека.

Как научная отрасль психологической науки, психология управления определила свой предмет и круг своих задач. Какие приемы и способы воздействия на сознание людей наиболее эффективны, каким путем завоевать авторитет и доверие подчиненных, какими качествами, знаниями и навыками надо владеть для того, чтобы стать хорошим организатором, как добиться, чтобы люди поступали в соответствии с требованиями общества — те вопросы, на которые должна ответить психология управления [3].

И тем не менее, психологическая безграмотность руководителей — явление широко распространенное. Причин этому много. Одна из них — позднее осознание того, что руководителем может быть не каждый, что необходимые для качества являются чисто психологическими и что успех в руководстве людьми зависит от психологического отбора и специальной управленческой подготовки руководящего состава ОВД.

Түйін

Адамның ішкі психологиялық мүмкіндіктерін, оның интеллектісін, еркін, қабілеттілігін жетілдіру және оны дұрыс қолдану адамдық фактор рөлін жоғарылату болып табылады.

RESUME

To promote the role of human factor means completer, it is better to use and develop internal psychological possibilities of man, his intellect, will, capabilities.

Список использованной литературы:

1. Столяренко А. М. Психологическая подготовка юриста в условиях перестройки образования и демократизации общества // Вопросы психологии. — 1989. — № 4. — С. 18-23.
2. Корнеева Л. Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности // Вестник ЛГУ. 1989. Вып. 4. — С. 91-96.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М., 1996. — С. 88.