

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ПРОБЛЕМАМ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
В АКАДЕМИИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ПРИ СОВЕТЕ МИНИСТРОВ СССР

Академия народного хозяйства СССР проводит подготовку руководителей высшего звена управления. В течение двух лет наряду с другими предметами слушатели изучают курс социальной психологии и психологии управления, который читается сотрудниками кафедры научных основ руководства.

При АНХ СССР функционирует также Институт управления народным хозяйством (ИУНХ), осуществляющий краткосрочную переподготовку хозяйственных руководителей высшего звена от директоров крупных предприятий до министров. Слушатели ИУНХ изучают психологию управления, проводят в период обучения исследования, готовят материалы для публикации, защищают свои работы, в том числе и по тематике кафедры научных основ руководства.

В декабре 1980 г. кафедра провела научно-практическую конференцию слушателей второго курса по теме «Человек в системе хозяйственного управления».

Открывая конференцию, завкафедрой научных основ руководства АНХ СССР, чл.-корр. АН СССР Б. Ф. Ломов отметил возрастающее значение человеческого фактора в хозяйственном управлении. Он сказал, что роль инициативы и творчества работников сейчас неизмеримо возрастает. Б. Ф. Ломов отметил также, что проблема, вынесенная на конференцию, соответствует требованиям ЦК КПСС и советского правительства о рациональном использовании трудовых ресурсов и основным задачам экономического и социального развития страны, намечаемым на ближайшее десятилетие.

С докладом выступил заместитель заведующего кафедрой, д. п. н., проф. А. И. Китов. Он подробно остановился на основных психологических проблемах управления народным хозяйством. Как известно, экономия сырья, материалов, энергии и вообще всех материальных ценностей общества, их рациональное использование являются важнейшей задачей наступающей десятилетки. Но это относится, сказал он, не только к овеществленному труду, но и к труду живому. Психологическая наука призвана в сотрудничестве с другими науками разработать методы эффективного использования человеческого фактора. Современное производство — это в конечном счете соединение материальных ресурсов и живого труда. Природные ресурсы не безграничны, они становятся все более труднодоступными, а их извлечение обходится все дороже. Уменьшение влияния этих тенденций на темпы роста производства невозможно компенсировать увеличением численности работающих, ибо баланс трудовых ресурсов в ближайшем будущем окажется довольно напряженным. В этих условиях более значительными становятся так называемые психологические ресурсы работников — профессиональное мастерство, продуктивная мотивация труда, творческое отношение к порученному делу. Задача хозяйственного руководителя заключается в том, чтобы глубоко изучить психологические ресурсы возглавляемого коллектива, вести их точный учет подобно тому, как это делается с материальными ценностями, постоянно накапливать их путем научного подхода к повышению квалификации и воспитанию кадров, к выработке у них умения рационально использовать свои силы при выполнении порученной работы.

Далее докладчик остановился на психологических аспектах повышения производительности труда и качества продукции, стабилизации трудовых коллективов и их мобилизации на выполнение народнохозяйственных задач. Он подчеркнул, что побуждение людей к творческому и напряженному труду как главная задача руководителя не может решаться каким-то одним средством воздействия на отношение к работе, например увеличением заработной платы, расширением премиального фонда, улучшением жилищных условий и т. д. Необходимо рассматривать всю организацию (завод, фабрику, колхоз и т. д.) как целостную систему средств стимулирования труда. Это значит, что каждый элемент организации, идет ли речь о технико-технологических, экономических или социальных факторах, должен изучаться с точки зрения того, насколько он (элемент) способствует рациональному использованию усилий работника, проявлению инициативы и творчества, добросовестному выполнению своих обязанностей. Только

при таком комплексном подходе к пониманию природы и применению резервов человеческого фактора можно рассчитывать на неуклонное повышение эффективности производства.

На конференции было представлено 25 научных сообщений. Много внимания уделено вопросам теории и практики стабилизации трудовых коллективов. В сообщениях подчеркивалось, что работа должна начинаться с подготовки рабочей смены. Этой теме посвящено выступление слушателя Е. Д. Ширяева, рассказавшего об опыте работы Управления транспортного и рефрижераторного флота Востокрыболодфлот. Основные выводы из исследования, проведенного на 28 предприятиях рыбного хозяйства по проблеме стабилизации трудовых коллективов, привел слушатель П. Т. Саранчук. Это интересные данные о психических состояниях человека, работающего в условиях длительных рейсов.

Социально-психологическим особенностям воспитательной работы в коллективах Магнитогорского металлургического комбината посвятил свое сообщение слушатель К. Г. Носов. Дифференцированный подход в коллективах, отметил он, реализуется в зависимости от типа решаемых задач, сложившихся условий производства и категорий работников. В сообщении проанализирован опыт работы со следующими категориями: парторгами, профорганами, комсоргами, мастерами, бригадирами и старшими рабочими; вновь принятыми рабочими; молодыми рабочими; работниками комбината, проходящими службу в Вооруженных Силах СССР; молодыми специалистами и др.

О психологических проблемах, связанных с организацией социалистического соревнования, упоминалось в сообщении В. К. Петренко. Этим же проблемам было посвящено выступление Я. К. Джумаева. Он привел результаты исследования вопросов соцсоревнования и обосновал практические рекомендации по совершенствованию его форм.

По проблемам создания, функционирования и перестройки оргструктур управления конференция заслушала три сообщения. Н. И. Николаев отметил, что совершенствование хозяйственного механизма требует построения адекватных организационных структур управления. Среди многообразных факторов, воздействующих на эффективность оргструктур, он особенно выделил социально-психологические, показав соотношения последних с технико-технологическими и экономическими проблемами. Убедительные аргументы о необходимости квалифицированного учета психологических факторов при создании и перестройке оргструктур привел в своем сообщении слушатель Ю. П. Дробинин. На основе психологического анализа опыта перестройки оргструктур управления международными линейными и контейнерными морскими перевозками Минморфлота СССР он сформулировал некоторые практические рекомендации. О психологических трудностях преодоления сложившихся взаимоотношений, традиций, привычек при переходе на двухзвенную систему управления рассказал слушатель П. Ф. Барсуков. При создании Ленинградского лесохозяйственного производственного объединения, отметил он, немало сложностей было связано с тем, что укрупнение хозяйств приводило к утрате самостоятельности мелкими предприятиями. В этой связи руководители хозяйств оказывались в сложной психологической ситуации и нередко затрудняли перестройку. Он высказал ряд предложений по преодолению возникающих в таких условиях трудностей.

Как и следовало ожидать, наибольшее количество сообщений касалось проблем, посвященных требованиям к личности и стилю работы хозяйственного руководителя, воспитанию кадров. Формированию системного мышления хозяйственного руководителя посвятил свое выступление А. М. Надвиков. Он понимает это как способность личности продуцировать и применять на практике концепцию, отображающую управляемый объект как целостную систему. При этом, отметил он, обобщенность операндов мышления должна соответствовать уровню звена управления. Однако системность хозяйственного мышления, особенно крупномасштабного, как проблема науки, по существу, не разрабатывается, а в практике подготовки и переподготовки руководителей оказывается наиболее уязвимой. В этой связи он предложил оригинальную схему формирования системного мышления, охватывающую старшие классы общеобразовательной школы, вузы и период адаптации специалиста в условиях предприятия.

Требования к стилю работы хозяйственного руководителя, его психологические аспекты рассмотрел И. К. Кривеня. Он отметил необходимость соотношения стиля работы с конкретно складывающейся хозяйственной ситуацией, раскрыл пути совершенствования форм и методов работы в связи с перестройкой хозяйственного механизма в новой пятилетке. Вопросы организации личного труда руководителя в соответствии с условиями производства и решаемыми хозяйственными задачами освещены в выступлении Б. А. Макейченко. Опыт организации работы с заместителями поделился Б. А. Скородумов. На крупных предприятиях, отметил он, у руководителя от 6 до 16 и даже более заместителей. Это своеобразный коллектив, состоящий из высококвалифицированных специалистов. Тем не менее, не все руководители умеют правильно построить их работу, берутся сами за все, подменяют их. По его подсчетам, около 20% времени первый руководитель выполняет представительские функции, что отрывает его от коллектива. Бывают случаи и более нерационального использования рабочего времени. Так, руководитель одного строительного треста за 4 месяца присутствовал на 145 различных заседаниях, на что потратил 436 часов. Б. А. Скородумов сформулировал ряд предложений об учете психологических аспектов организации работы заместителей.

Обстоятельный анализ социально-психологических условий эффективности прямых и косвенных методов руководства людьми дан в научном сообщении А. Ф. Шалабадинского. Он привел интересные данные о том, как изменяет отношение к работе даже простое переименование (без изменения содержания труда) названий должностей на более престижные.

Опытом руководства людьми в различных отраслях народного хозяйства поделились В. М. Гридасов (бригадный подряд в условиях строительства), А. А. Шалваров (местная промысленность), В. П. Титов (торговля). С критическим обзором буржуазных воззрений на требования к руководителю выступил В. Я. Макарук.

Ряд докладов был посвящен наиболее актуальным психологическим проблемам экономики. Большой интерес у участников конференции вызвало сообщение В. В. Воронова на тему «Психологический фактор в организации плановой работы». Как известно, дальнейшее совершенствование планирования относится к числу важнейших задач 11-й пятилетки. Психологические исследования в решении этой проблемы могут оказать большую услугу практике. Он рассказал о разработанной им классификации типов личности работника-плановика и соответствующих им особенностях стиля работы. Социально-психологические аспекты внедрения вычислительной техники раскрыл в своем выступлении О. В. Куратов. Психологические барьеры, препятствующие внедрению вычислительной техники, как он отметил, возникают в различных звеньях и затрагивают руководителей, производственников, работников отдела кадров и другие категории. И к каждой категории нужно подходить с учетом специфических особенностей. Так, конфликт между «вычислителями» и производственниками успешно решается, если «вычислителей» направить на производство, а производственников — в вычислительный центр на 1—2 года. Докладчик привел весьма интересные данные из опыта внедрения вычислительной техники и сформулировал рекомендации по преодолению психологического барьера в «отношениях» с вычислительной техникой у различных категорий работников.

О необходимости системного подхода к повышению производительности труда говорил А. М. Серегин. Нет какого-то одного средства для решения этой проблемы. Он проанализировал стиль руководства трудовыми коллективами Рижского опытного завода технологической оснастки (где производительность труда за 10-ю пятилетку возросла на 34%), Одесского завода «Стройгидравлика» (рост производительности достиг 65%). И всюду, отметил он, учет психологии работника дает большой эффект. Так, на подмосковной фабрике «Пролетарская победа», где работают в основном женщины, технологический процесс рассматривают не только с точки зрения эффективного использования техники, но и как источник стимулирования труда. На этом предприятии и цехи имеют необычные названия: первый ткацкий — «Ромашка», прядильный — «Березка», отделочный — «Зеркальный» и т. д.; используется функциональная музыка. Словом, делается все, чтобы создать человеку наилучшие условия для плодотворной работы.

Социально-психологические основы управления качеством продукции освещались в сообщении В. Я. Белобрагина. Он отметил, что рабочий умышленно брака не делает. Задача заключается в том, чтобы установить взаимосвязи психологии работника, с одной стороны, и качества продукции — с другой. Качество труда, конечно, зависит от психического состояния работника на отрезке времени, в течение которого он выполняет производственное задание. Но само это состояние формируется еще до начала рабочего дня рядом обстоятельств, прямым образом не связанных с производством. Выявить эти обстоятельства, найти способы для нейтрализации их вредного воздействия, создать условия, направленные на повышение мастерства работника, — значит, вскрыть и ввести в действие могущественные резервы, тающиеся в человеческом факторе. Именно по этому пути идут передовые предприятия, например Тираспольская швейная фабрика, где функционирует служба психологии и физиологии труда, Днепровский машиностроительный завод, на котором работает служба «Ваше настроение».

Постановлением ЦК КПСС и СМ СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» введен новый показатель — нормативная чистая продукция. В сообщении О. А. Усачева отмечено, что внедрение этого показателя в практику потребует перестройки хозяйственного мышления. Отказ от «вала» и ориентация на количество и качество живого труда, непосредственно затраченного на данном предприятии, будет иметь наряду с экономическим эффектом важные психологические последствия; в первую очередь это касается вопросов стимулирования инициативы и творчества работников, максимального использования резервов человеческого фактора. Докладчик сформулировал ряд рекомендаций по преодолению психологических барьеров, которые могут возникнуть при внедрении нового показателя.

О поучительном опыте перестройки условий труда и быта на предприятиях Харькова и области рассказал Ю. А. Патока. Внимание к человеку, его нуждам и запросам, бережное отношение к настроению людей как резерву производства, ориентация всех условий труда и отдыха на сохранение высокой работоспособности, отметил он, позволило многим коллективам резко повысить производительность труда и качество продукции, привить работникам чувство гордости за свое предприятие. Характерно, что этот опыт охватил также научные учреждения. После такой перестройки, например, в ВНИИТЭлектромаш производительность труда за последние 10 лет повысилась в 2 раза, сроки внедрения разработок сократились в 1,6 раза, экономический эффект от внедрения вырос в 2,2 раза.

В заключительном выступлении проф. А. И. Китов подчеркнул, что конференция позволила всесторонне рассмотреть различные аспекты проблемы «Человек в системе хозяйственного управления» и наглядно показать практическую неисчерпаемость резервов человеческого фактора. Отрадно, отметил он, что ведущая мысль всех сообщений — идея о новом, комплексном подходе к стимулированию производительности труда и качества продукции, при котором организация (предприятие, учреждение) рассматривается как целостная система воздействий на человека для формирования у него высокопродуктивных мотивов труда.

Закрывая конференцию, чл.-корр. АН СССР Б. Ф. Ломов высоко оценил представленные на конференцию сообщения, указал на необходимость продолжения работы по дальнейшему изучению проблемы «Человек в системе хозяйственного управления». Он сказал, что эта первая конференция должна положить начало традиции — завершать изучение курса «Социальная психология и психология управления» обсуждением актуальных психологических проблем управления народным хозяйством. Слушатели Академии, подчеркнул он, обладая большим опытом работы на высших руководящих постах в народном хозяйстве, могут внести неоценимый вклад в развитие психологической науки, особенно того прикладного направления исследований, который условно можно обозначить, как «психология и экономика». Мы надеемся также, сказал он, что выпускники в своей будущей работе приложат необходимые усилия к созданию психологических подразделений в структуре возглавляемых организаций.

В. Г. Игатов

ОРГАНИЗАЦИЯ СЕКЦИИ ПСИХОЛОГИИ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СОВЕТА МИНИСТЕРСТВА ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СССР

23 декабря 1980 г. в МВ и ССО СССР состоялось первое заседание секции психологии, созданной в соответствии с приказом Министра высшего и среднего специального образования СССР от 5 ноября 1980 г. С сообщением о задачах, стоящих перед новой секцией, выступил член коллегии, председатель научно-технического совета МВ и ССО СССР, д. т. н., проф. В. И. Крутов. Он отметил, что основная цель работы секции психологии заключается в подготовке предложений по совершенствованию организационно-психологических исследований в высшей школе, оценке их теоретического уровня и практической значимости, усилению связи с аналогичными исследованиями академических и других научных учреждений страны. В задачи секции также входят разработка перспективных координационных планов и целевых программ научных работ, предложений о целесообразности открытия, реорганизации или закрытия научных подразделений вузов по профилю секции; составление рекомендаций по работам, выдвигаемым высшей школой на соискание Ленинской, Государственной и других премий в области науки и техники; предложения в планы использования результатов психологических исследований в народном хозяйстве и в учебном процессе, по улучшению издательской деятельности вузов по профилю секции и укреплению связей научных исследований с учебным процессом. Она же осуществляет подготовку предложений по выдвижению в состав Академии наук СССР и Академий наук союзных республик крупных ученых, работающих в высших учебных заведениях страны.

Секция психологии имеет право заслушивать отчеты заведующих кафедрами, руководителей научно-исследовательских учреждений по ее профилю и давать заключения о научном уровне исследований, их актуальности и перспективности, а также заслушивать отчеты специалистов о выполнении заданий по зарубежным командировкам и давали иных ученых в зарубежных командировках; вносить предложения по участию тех выпускников межвузовских тематических сборников научных трудов по наиболее актуальным проблемам психологии; решать другие вопросы, связанные с повышением эффективности психологических исследований в вузах.

В условиях начала 11-й пятилетки основная задача секции психологии НТС МВ и ССО СССР в настоящее время — разработка проекта координационного плана важнейших исследований по психологии в вузах страны на 1981—1985 гг., а также соответствующей целевой программы, ориентированной на потребности народного хозяйства. Эта программа должна включать проведение комплекса исследований в области психологических проблем развития современного производства, изучение целесообразности создания на крупных предприятиях и определение основных функций постоянной психологической службы для изыскания резервов активизации труда работников и роста его эффективности, что должно быть ценным вкладом вузовских психологов в решение задач 11-й пятилетки. Следует изучить возможность создания психологической службы в системе высшего образования для оказания научно-методической помощи преподавателям и учащимся вузов.

Затем состоялось обсуждение основных направлений работы секции. С кратким обзором проблем, стоящих перед психологической наукой, выступил Президент Обще-