

РЕШЕНИЕ КАК ОСНОВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ (КОМАНДИРА)

Кочетов А.Г., Баранов А.А., Жидко Е.А.

Россия, Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж) lenag66@mail.ru

Аксиомой в теории управления стало положение о том, что функция принятия решения является центральным звеном всей деятельности руководителя (командира).

Данная функция отличается от иных функций управления тем, что она гораздо меньше стандартизирована и алгоритмизирована, поэтому так велика в ней роль субъективных, собственно психологических факторов. Существует множество правил, процедур и методов принятия решения, облегчающих этот процесс, но каждый руководитель, в частности командир, знает по опыту, как велика в этом роль субъективных и даже интуитивных факторов. Функция принятия решения является в силу этого предметом изучения и в теории управления и в психологии именно она наиболее отчетливо заставляет почувствовать, что управление не только наука, но и искусство [1]. Анализ содержания этой функции, поэтому, включает в себя два основных аспекта, отличных друг от друга и тесно взаимосвязанных - организационный и психологический.

Теория управления долгое время базировалась на постулате рациональности поведения в целом и принятия решения в частности. Суть его в том, что руководитель (командир) строит свое поведение и принимает решения, максимально учитывая все факторы ситуации. Это обусловило развитие жестких схем управления, становление «классической теории фирмы», где особенно имеет место быть в Вооруженных Силах. Однако психофизиологические ограничения, объективно присущие человеку, делают невозможным строго рациональное поведение и принятие решения, а учесть все объективные факторы при этом невозможно. Была разработана концепция «ограниченной рациональности», главным тезисом которой является то, что психологические (субъективные) особенности - это объективные, ограничивающие факторы поведения. Возникает «школа принятия решения», классическая теория фирмы сменяется поведенческой теорией [2,3].

Вникая в основы психологии управления, заметим, что руководство и управление - это функция ситуации. Никогда нельзя предвидеть, какие качества будут соответствовать конкретной ситуации.

Достоинства руководителя (командира), значение которых возрастает по мере продвижения по службе, это:

- понимание людей (подчиненных) и сотрудничество с ними;
- рассудительность, объективность, способность к анализу;
- умение принять решение;
- способность к управлению, коммуникабельность, энергичность и самодисциплина, уравновешенность характера.

Необходимо заметить, что руководитель (командир) с высоким благоразумием, внимательно относится к подчиненным, поощряет их к хорошей работе, прикладывает усилия к установлению хороших отношений [4]. Такой руководитель доступен для всех, вдумчиво относится к предложениям подчиненных, соглашается с мнением сотрудников, приглашает к участию в планировании весь коллектив. Руководитель с низким благоразумием отклоняет предложения членов коллектива, не объясняет своих намерений, не обращает внимания на личные, человеческие проблемы своих подчиненных. Это могут быть руководители, лично заинтересованы и стремятся к личным успехам, карьеры, славы, для них не важны интересы общества, коллектива. Они не делают верного анализа и оценки труда, выдают неверные приказы, присутствуют «любимчики», предвзятость, несправедливость к подчиненным, заигрывание перед начальством и т.д.

Кроме выше названных качеств, есть несколько других специфических, опреде-

ляющих способность или неспособность человека к организаторской деятельности: психологическая избирательность, практически-психологическое мышление, психологический такт, энергичность, требовательность к людям, критичность, склонность к организаторской деятельности [5,6].

Таким образом, для успешного овладения основами организаторской деятельности, их осуществления необходимо единство, «комплекс», ансамбль различных качеств, образующих организаторские способности.

Но если рассматривать, что руководитель – командир, то, в силу служебных обстоятельств и патриотизма, к вышеперечисленному еще следует отметить ряд других немало важных качеств [7].

Успешные действия наших танковых войск в Великой Отечественной войне во многом определялись боевым мастерством и организаторскими способностями командиров всех степеней. В трудных условиях боевой обстановки они всегда находили такие приемы и способы борьбы, которые позволяли полнее использовать боевые возможности бронетанковой техники и вооружения. Смелые и инициативные решения командиров, основанные на глубоком анализе обстановки, позволяли им навязывать свою волю противнику и добиваться над ним решительной победы с затратой наименьшего количества сил, средств и времени.

Решение командира является основой управления подразделениями и экипажами в бою. Доведенное до подчиненных в форме приказа или команды, оно становится той силой, которая приводит в движение личный состав подразделения, организует и направляет его к единой цели - выполнению боевой задачи. Весь процесс управления боем состоит из непрерывной цепи решений, принимаемых командиром. От правильности и обоснованности их, от того, насколько они соответствуют обстановке, полностью зависит победа в бою. Вот почему принятие решения есть основная, наиболее трудная и самая ответственная обязанность командира в бою.

Правильное решение может быть принято только лишь после уяснения полученной задачи и всесторонней оценки обстановки.

Уясняя боевую задачу, командир подразделения должен ясно представить цель, которую нужно достигнуть, и определить требования, которым должно отвечать решение. Цель, преследуемая старшим начальником, должна быть глубоко понята командиром подразделения, стать его убеждением и желанием.

Оценивая обстановку, командир должен изучить противника, местность и другие элементы обстановки, взвесить все, что поможет выполнить задачу, и все, что будет мешать ее выполнению, наметить, как в конкретных условиях боя лучше применить указания уставов и наставлений, и принять решение. Принятие правильного решения характеризует теоретическую и практическую зрелость командира и свидетельствует о единстве знания, умения и воли. Решение должно быть своевременным, обоснованным, смелым и инициативным. Особенно важно выбрать момент начала действия.

Для своевременного принятия решения при выполнении любого мероприятия командир с самого начала должен учесть, внимательно соразмерить такие элементы обстановки, как время и пространство. Начинать выполнение всякого мероприятия с расчета времени и пространства должно стать привычкой командира. Он должен обладать хорошим глазомером, постоянно чувствовать время и пространство в бою. Внимательный учет их, особенно в условиях неожиданной встречи с противником, нередко может быть единственной предпосылкой для принятия обоснованного решения. Умение быстро разобраться в сложной обстановке, использовать наличный ресурс времени и пространства, мгновенно найти правильное решение и точно определить момент его осуществления обеспечит своевременность, а отсюда и успех в бою.

В заключение следует отметить, что в военной жизни интересы работы, службы и государства однозначно стоят на первом плане, и командир в своем решении в первую очередь руководствуется необходимостью, а потом уже всеми другими факторами. Это,

собственно, и отличает военного человека от обычного гражданского лица.

Перед нами часто встает проблема выбора, и нам, как будущим командирам, следует глубоко осмыслить, в чем проявляется наша свобода воли. От того, какие решения мы будем принимать, будет зависеть выполнение поставленной перед нами задачи и вся наша дальнейшая служба. И поэтому уже сейчас нам требуется учиться тому, как делать свой выбор и как между многими решениями находить правильное. Осмыслив законы войны, нужды подчиненных, интересы свои и службы, как следует взвесив их и оценив, мы сможем дать разумный и рациональный ответ на поставленную перед нами задачу и выбрать правильный путь ее решения.

Литература

1. Друкер, Питер Ф. Энциклопедия менеджмента. М., 2004.
2. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. М., 2006.
3. Орлов А.И. Принятие решений. Теория и методы разработки управленческих решений. М.; Ростов-н/Д., 2005.
4. Жидко Е.А. Попова Л.Г. Информационная безопасность инновационной России: проблема кадров //Информация и безопасность. 2011. Т.14. №2. С.201-208.
5. Смирнов Э.А. Управленческие решения. М., 2001.
6. Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б. Управленческие решения. М., 2007.
7. Жидко Е.А., Михайловская Г.М. Некоторые аспекты модернизации образования // Формирование профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете. СПб., 2001. С. 275-277.