

УДК 159.92

DOI: 10.25629/НС.2022.09.25

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Семчук И.В.¹, Слободчикова Ю.В.², Григорьев С.М.³

¹Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского

²МИРЭА – Российский технологический университет

³Финансовый университет при Правительстве РФ

Аннотация. Целью работы является подтверждение, выдвинутой авторами гипотезы, что индивидуально-психологические особенности личности, а именно, адекватно высокая самооценка и уровень притязаний, а также мотивация достижения успеха значимо влияют на повышение эффективности выполнения контрольных функций при управлении организацией.

Для исследования индивидуально-психологических характеристик использовались тесты самооценки по Дембо-Рубинштейн, мотивационный тест А.А. Реана и авторская анкета «Контроль в организации».

Установлено, что только сотрудники с адекватной личностной самооценкой могут комфортно воспринимать контрольные управленческие функции в организации. Сотрудники с «Мотивацией достижения успеха» более высоко оценивают эффективность контрольной функции в своей организации, а сотрудники с «Мотивацией избегания неудач», напротив – не очень довольны уровнем контроля.

Ключевые слова: контрольная функция управления организацией, самооценка, мотивация, эффективное выполнение контрольных функций.

Введение

Управление как деятельность – это всегда творческий и динамичный процесс, реализуемый в определенной последовательности и комбинации в совокупности управленческих процессов, целенаправленных решений и действий, а также воздействия на объект управления и направленный на достижение определенной цели.

Самым трудным в управленческой деятельности является руководство человеческими ресурсами, это непосредственное применение практической психологии в деятельности руководителя любого уровня. Очень важно осуществлять руководство таким образом, чтобы формировалась созидательная, креативная атмосфера, позволяющая каждому из сотрудников организации раскрыть свой творческие возможности, самореализоваться в профессиональной деятельности, а также социальных отношениях.

Эффективность контрольной функции в организации является одной из ключевых проблем современной психологии управления. Задача регулирования контроля в организации является важной в любой профессиональной области. Это актуально как в государственных, так и в частных компаниях, как в огромных корпорациях, так и в малом бизнесе.

Такая научная категория, как управление имеет долгую предысторию. Самые древнейшие цивилизации обладали пониманием в управлении человеческими ресурсами, технологиям организации больших групп людей, объединённых единой деятельностью.

«Искусство управления» как термин можно встретить еще в трактатах глубокой старины. Так, в древней Индии сохранился письменный источник «Искусство наказания или руководство владения палкой». В китайских древних рукописях обнаружено похожее положение: «умение назначать чиновников для выполнения (определенных) обязанностей, в соответствии

с именем требовать исполнения, властвовать над жизнью и смертью (людей), определять способности чиновников» [4].

В последующем, теория управления становится предметом изучения естественных наук, и, наконец, общественных наук.

Современная социально-экономическая теория управления делает акцент на изучение методов воздействия на группы людей, объединенных общей деятельностью. Причем, общественное устройство и теория управления оказывают взаимное влияние на развитие друг друга. П.Ф. Друкер отмечает: «представления о реальности, существующие в рамках данной дисциплины, определяют ее содержание» [8].

Функции контроля в современном понимании теории управления получила многообразную трактовку у представителей разных научных школ. Однако, данный принцип является одним из самых прикладных в коммерческих организациях. Основные подходы к изучению принципа контроля разработаны на основе эффективности и производительности.

В начале двадцатого века в США формируется научная школа управления. Основные положения данной теории были изложены Ф. Тейлором в работе «Принципы научного управления» в 1911 году. Ф. Тейлор считал главной причиной неэффективности и низкой производительности отсутствие необходимой системы поощрения сотрудников. Его предложения по повышению эффективности контрольной функции сводились к разработке принципов стимулирования и поощрения работников за достигнутые успехи в работе, то есть «инициатива и поощрение».

Представитель, скорее даже основатель административной школы управления А. Файоль издает в 1916 году свою культовую книгу «Общее и промышленное управление». Основным тезисом данной публикации прозвучало: «руководить – значит организовывать и контролировать». Однако контролировать – значит следовать установленным правилам [10].

Прототипы современных принципов управления организацией зарождались в начале двадцатого века, в школе, так называемого, административного управления. В это время в теории управления появляется концепция иерархии, организационной структуры, четкой системы взаимосвязей. Тогда как Ф. Тейлор и его единомышленники рассматривали промышленную организацию как объект исследования управленческих функций в целях оптимизации производительности труда, А. Файоль делал упор на изучение профессиональных навыков менеджеров, способствующих повышению эффективности управления. А. Файоль также впервые дал определение функциям управления в организации: «инвариантные функции управления любым объектом, субъектные функции управления, не зависящие от объекта, – это прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль» [9].

Особое внимание Анри Файоль уделял непосредственно контрольной функции управления в организации. Ученый также подразделил данную функцию на несколько подразделов: страховой, бухгалтерский (или учетный), коммерческий, технический и, собственно, административный раздел.

В двадцатых годах двадцатого столетия на одном из предприятий «Дженерал-Электрик» проводил свои социологические исследования североамериканский ученый Элтон Мэйо. Ученый считал, что не все человеческие потребности работников могут быть удовлетворены финансовыми методами. Научной новизной в его социологических исследованиях являлось положение о том, что эффективность труда не столько зависит от величины зарплаты, сколько от отношений между рабочими и менеджерами, а также от удовлетворенности рабочих своей деятельностью и отношениями в коллективе. Позднее, представители данного управленческого направления многократно говорили о том, что руководство компании, проявляющее разностороннюю заботу о своих сотрудниках, тем самым, способствует повышению эффективности, росту производительности труда. Особенно они отмечали важность психологических приемов и доброжелательного отношения со стороны менеджеров, которые более значимо влияют на производительность, чем денежное вознаграждение и создание благоприятной эргономической атмосферы труда (комфортные температурные условия, вентиляция, освещение и т.п.).

В научных трудах А. Маслоу, Э. Майо, Д. Макгрегора, Ф. Херцберга и др., посвященных теории управления, особый акцент делается на социальное взаимодействие. Ученые отмечают особую важность авторитета руководителя, иерархии коммуникационной структуры организации, мотивации сотрудников и оценки их результатов труда. Представители данного направления видели успех в управлении организацией в личностном подходе, раскрытии индивидуально-психологического потенциала каждого работника. Однако, в концепции, так называемого, социального партнерства, интересующая нас контрольная функция управления не является основной. Поэтому данное направление на внесло существенный вклад в современное понимание контрольной функции управления в организации.

В научном сообществе всегда есть потребность оптимизировать точность измерений, в том числе и в психологии управления. Таким образом возникла «Аналитическая (количественная) школа». Научные эксперименты в области управления организацией базируются на основе методов, позитивованных их технической сферы (математическое моделирование, систематизация, кибернетика). Развитие вычислительной техники повлияло на появления новых форм анализа эффективности управленческой контрольной функции в организации. Количественный системный анализ управленческой деятельности способствует оптимизации процесса интерпретации теоретических и практических положений психологии управления.

Системный подход связан с возможностью рассмотрения организации как совокупности взаимосвязанных и оказывающих взаимное влияние друг на друга элементов. Кроме внутренней системы в организации, данный подход рассматривает систему «внешняя среда- организация». В этой системе каждый управленческий ход влияет на эффективность организации в целом.

В теории управления существует огромный подход, основными понятиями которых служат «воздействие», «процесс», «деятельность». Данные подходы объясняют организационно-административную сторону управления, рассматривают оптимизацию скорости и качества принятия организационно-управленческих решений. Однако данные подходы практически не рассматривают социально-психологический аспект управления. Именно на исследование влияния индивидуально-психологических особенностей личности на повышение эффективности управления и направлена данное исследование.

Гипотеза исследования

– индивидуально-психологические особенности личности, а именно, адекватно высокая самооценка и уровень притязаний, а также мотивация достижения успеха значимо влияют на повышение эффективности выполнения контрольных функций при управлении организацией.

Теоретические основы исследования

В основу исследования положены: принцип системности (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов), принцип развития (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.В. Петровский, Д.Б. Эльконин), принцип активности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.П. Зинченко, А.В. Петровский, В.А. Петровский), принцип детерминизма (С.Л. Рубинштейн, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский).

Представленное исследование опирается на теории и концепции личности (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьева, А.В. Петровский), учитывает деятельностный подход в отечественной психологии, разработанный Л.С. Выготским, А.Н. Леонтьевым, Б.Ф. Ломовым.

Цель исследования

– экспериментальная проверка влияния индивидуально-психологических особенностей личности на повышение эффективности выполнения контрольных функций при управлении организацией.

Исследование проводилось в двух коммерческих организациях с 2018 по 2021 гг. В исследовании приняли участие 53 человека (сотрудники и руководители организаций различного уровня в возрасте 21–48 лет).

Методы

В исследовании применялся метод контент-анализа, теоретический, сравнительный и логические виды анализа, интерпретация научных данных, обобщение, моделирование, анкетирование, беседа, анализ и самоанализ, тестирование, опрос, включенное наблюдение, метод экспертных оценок. Для исследования индивидуально-психологических характеристик использовались тесты самооценки по Дембо-Рубинштейн, мотивационный тест А.А. Реана и авторская анкета «Контроль в организации».

Теоретический анализ

Для более глубокого понимания собственно контрольной функции, необходимо проанализировать ее в совокупности с другими функциями управления.

В современной науке в области управления персоналом нет единой позиции на качественный и количественный состав функций управления, так как это варьируется в зависимости от специфики деятельности организации. Но большинство ученых выделяют функции, универсальные для всех организаций. Это функция планирования, функция организации, мотивационная функция и, наконец, функция контроля [11].

Функция планирования определяет некий вектор движения к цели. Составляющие этой функции:

- «аудит» состояния дел на данный момент в организации;
- формулирование ожидаемого позитивного состояния организации;
- оценка и формулирование методов достижения ожидаемого позитивного состояния организации.

Причем, функция планирования в управлении организацией не ограничивается «товарно-денежными» отношениями, а включает в себя и общее социально-психологическое состояние организации. Функция планирования – это функция всестороннего прогноза развития организации.

Функция организации. Цель данной функции – составить некий иерархический порядок ответственности в организации. Методы и способы взаимодействия персонала по «горизонтали» и по «вертикали», структура подразделений, коммуникации между ними – все это составные части организации как функции управления.

Функция мотивации. Система факторов, оптимизирующих пути достижения профессиональных целей организации. Эти факторы могут быть: внешними и внутренними; индивидуальными и групповыми; позитивными и негативными.

Функция контроля. Данная функция логически объединяет все вышеизложенные функции управления в организации. Для того, чтобы осуществлять контроль, нужно ориентироваться на цель (то есть функция планирование), на правила коммуникационной иерархии (то есть функция организация), и, наконец на общую эффективность организации в целом.

Процесс контроля в современной организации заключается в разработке и осуществлении методов воздействия на персонал с целью оптимизации управления и повышения эффективности организации.

Контрольная функция при управлении организацией служит регулятором профессиональной деятельности, постоянно ориентируясь на тактические и стратегические цели. В теории менеджмента контрольная функция управления называется «управленческий контроль», «обратная связь». Контроль в организации – это навигатор при движении к цели организации. Объектом контрольной функции может быть сама организация, структурные подразделения, отдельные сотрудники. А вот предмет функции контроля в организации, помимо качественных и количественных характеристик производимой продукции, финансовой отчетности, четкости выполнения функциональных обязанностей, включает в себя такие социально-психологические характеристики, как социально-психологический климат в коллективе, настроение, моральное состояние, мотивация и удовлетворение от работы отдельных сотрудников.

Управленческая функция контроля имеет разнообразное содержание:

- проверка;
- сбор информации;
- диагностика состояния дел;
- составление прогноза;
- установка обратной связи;
- стимуляция персонала;
- коррекция поведения персонала;
- обеспечение безопасности [20].

К основным видам контроля в организации можно отнести: предварительный, текущий и заключительный. Таким образом контрольная функция в управлении затрагивает все этапы функционирования организации [12].

Наибольший вклад в развитие теории управленческих функций внес Анри Файоль. Ученый считал, что функция контроля – это наиважнейшая управленческая функция в управлении организацией. По Файолу контроль в организации заключается в том, что управляющий проверяет работу подчиненных, сравнивая ее с целью, планом, эталоном, заложенным первоначально. И, как бы хорошо не был разработан стратегический план, в действительности всегда есть место его нарушению. Деятельность сотрудников сопряжена с непредвиденными обстоятельствами, всевозможными препятствиями внутреннего и внешнего характера. Поэтому, на всех этапах выполнения работ требуется применять функцию контроля при управлении организацией [15].

А. Файоль выделил основные характеристики контрольной функции организации.

Во-первых, это выбор способа, с помощью которого осуществляется контроль в организации. Здесь представляется важным уровень жесткости контроля, групповой или индивидуальный контроль.

Во-вторых, особую важность А. Файоль придавал масштабу контроля. Это периодичность (частота) и глубина (сила) контролирующего воздействия руководителя на сотрудников.

В-третьих, выбор метода наказания или поощрения. То есть, позитивное или негативное стимулирование сотрудника организации по пути к профессиональной цели [12].

Основными принципами контроля в современной организации стали принципы эффективности, рациональности и индивидуально-психологического подхода. Таким образом, персонал и каждый отдельный сотрудник организации становится объектом приложения контрольной функции. Социальная ответственность как управленцев, так и персонала, организационная культура – это важнейшие факторы эффективного выполнения контрольных функций при управлении организацией.

Для индивидуально-психологического выполнения контрольной функции в организации необходимо учитывать потребности конкретного сотрудника. Основные потребности любого человека – это самоутверждение, самореализация, самоуважение. Эти понятия тесно связаны с самооценкой личности, с уровнем ее притязаний.

В психологической науке существует общепринятая градация самооценки. Это завышенная, заниженная и, наконец, адекватная самооценка. Самооценка отражает отношение человека к себе, как в целом, так и конкретно как к профессионалу. Практическим психологам хорошо известна связь самооценки личности и методов управленческого контроля. При завышенной самооценке необходимо «хвалить» индивидуально, «ругать» публично. При заниженной самооценке – напротив, поощрять публично, наказывать индивидуально. Данная достаточно простая психологическая технология позволяет «выравнивать» самооценку сотрудника, приближать ее к «адекватной», тем самым делая человека более эффективным в профессиональной деятельности. Таким образом, самооценка влияет на производительность и эффективность сотрудника в организации [7].

Я-концепция в психологии включает в себя, в том числе и реакцию других людей на действия человека. Таким образом, оценка другого, тем более авторитетного человека значимо влияет на самовосприятие. Самооценка имеет три общих параметра (низкая, высокая, адекватная), так и социальная стратегия сравнения себя осуществляется с трех позиций: «на равных», «выше меня», «ниже меня». Я-концепция – это набор представлений личности о себе [18].

Термин Я-концепции «самоэффективность» возник в науке во второй половине двадцатого века. Данное понятие объясняет человеку свое место в профессии вообще, в конкретной организации в частности, являясь компонентом его «самости». Понимание уровня своей эффективности, принятие своей эффективности и есть «самоэффективность». Она влияет на продолжительность и интенсивность деятельности, что непосредственно связано с таким психологическим понятием, как мотивация [18].

Высокий уровень самоэффективности влияет на повышение мотивации достижения успеха. И наоборот, низкий уровень самоэффективности призывает человека действовать, исходя из мотивации «избегания неудач» [18].

Феномен первичной мотивации соответствует уровню базовых потребностей, отраженному в «пирамиде А. Маслоу». Это мотивация поддержания организма в рабочем состоянии, сбалансированном удовлетворением основных жизненно важных потребностей. Только после этого человеку может быть присуща вторичная, социальная мотивация, мотивация коммуникативного комфорта и профессионального стремления к успеху.

В профессиональной деятельности ведущим мотивом человека может служить стремление к групповой принадлежности, социальному признанию, даже к чувству защищенности. При этом сотруднику может быть присуща как негативная, так и позитивная мотивация. И та, и другая формы мотивации находят свое выражение во внутренних и внешних проявлениях. Так, сотрудник с негативной профессиональной мотивацией, на внутреннем плане, постоянно старается избегать ощущения неудачи, а на внешнем – страха наказания со стороны руководителя. Сотрудник организации, имеющий позитивную мотивацию, внутри себя хочет чувствовать гордость, удовольствие от процесса и результата деятельности, на внешнем плане стремиться к награде, похвале, хорошей оценке со стороны руководителя.

Таким образом, мотивацию сотрудника организации можно разделить на «мотивацию достижения успеха» и «мотивацию избегания неудач». Данный подход лег в основу мотивационного теста А. Реана.

Поскольку тема исследования затрагивает психологические аспекты эффективного выполнения контрольных функций при управлении организацией, данная работа посвящена взаимосвязи данных управленческих функций и индивидуально-психологических особенностей сотрудников. Такие психологические характеристики личности как самооценка и мотивация выделены нами в психологические аспекты, влияющие на эффективность выполнения контрольных функций при управлении организацией.

На основе проведенного теоретического анализа, авторами разработана функциональная психологическая модель «Психологические аспекты эффективного выполнения контрольных функций при управлении организацией» (рис. 1) и проведено практическое психологическое исследование основных компонентов данной модели.

Для исследования основных компонентов данной модели авторами разработана и апробирована анкета «Контрольные функции в организации». Респондентам были заданы вопросы для оценки эффективности контрольной функции в организации, также вопросы, выясняющие отношение сотрудников к различным видам поощрения и наказания, к коллективному поощрению и взысканию. Анкета подразумевает анонимные ответы, для более точной интерпретации результатов респондентам предлагалось указать свой пол, возраст и руководящий статус в организации. Анкета направлялась респондентам в Гугл форме <https://forms.gle/Be6rPKwQwT3rJkrk6>.

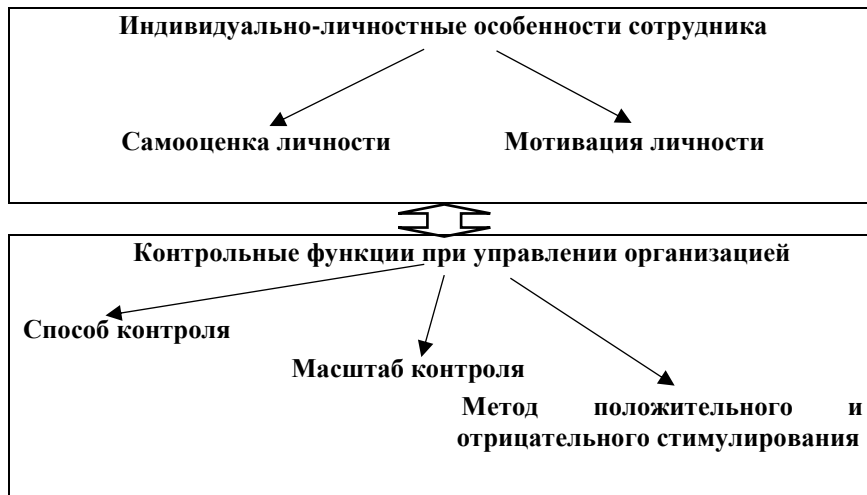


Рисунок 1 – Модель «Психологические аспекты эффективного выполнения контрольных функций при управлении организацией»

Помимо разработанной анкеты, респондентам предлагалось пройти психологическое тестирование по тестам «Самооценка по Дембо-Рубинштейн» и «Мотивационный тест А.А. Реана».

Результаты и обсуждение

Результаты тестирования по тесту «Самооценка по Дембо-Рубинштейн» представлены на диаграмме 1.

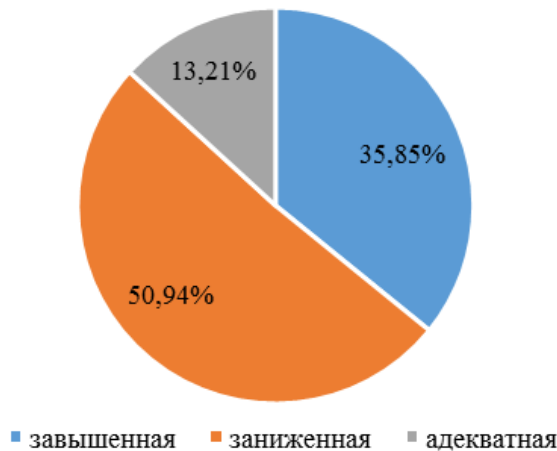


Диаграмма 1 – Личностная самооценка испытуемых сотрудников организаций

Из диаграммы 1 видно, что данные личностной самооценки респондентов распределились неравномерно. Наибольшее количество сотрудников имеют заниженную личностную самооценку. Можно предположить, что это объясняется тем, что большинство обследованных являются наемными сотрудниками. Подобные исследования среди самозанятых или владельцев бизнеса могут привести к противоположным результатам.

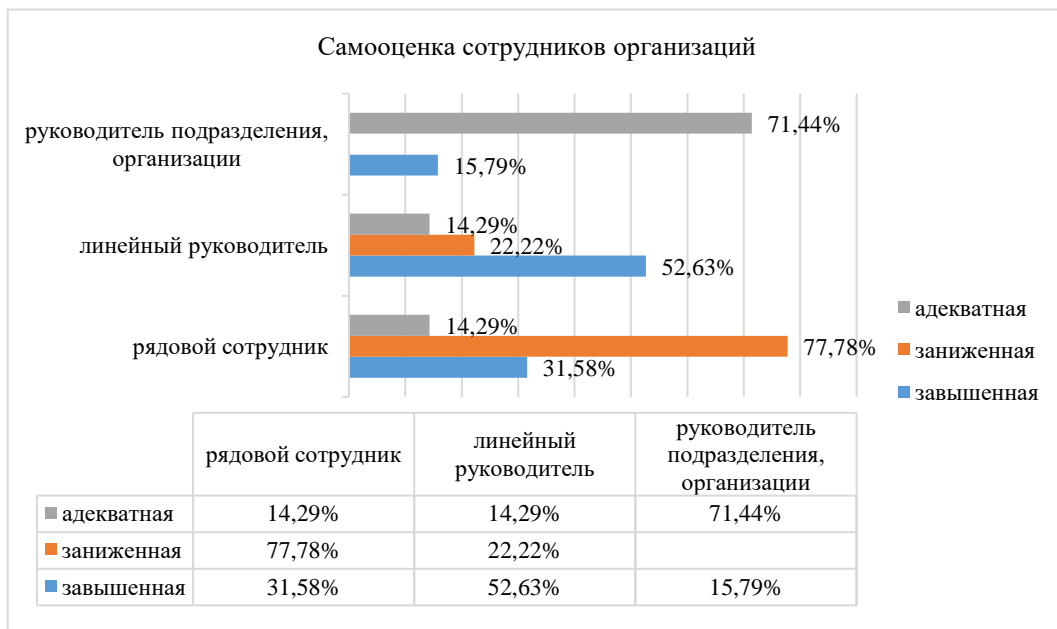


Диаграмма 2 – Личностная самооценка испытуемых сотрудников организаций и их должностной статус в организации.

Сравнение данных личностной самооценки по Дембо-Рубинштейн и вопроса анкеты «Контроль в организации» о должностном статусе оказало следующие результаты. Руководители подразделений и организации имеют, в основном, адекватную самооценку, и лишь более 15% респондентов данной категории – завышенную, при этом, у них достаточно высокий уровень притязаний. Можно интерпретировать данный феномен так, что сотрудники, поднявшиеся по карьерной лестнице, должны изначально иметь высокую личностную самооценку. Или же с ростом карьеры растет самооценка.

На диаграмме 3 отражены результаты личностной самооценки сотрудников и ответ на вопрос анкеты «Контроль в организации»: «Оцените Жесткость контроля профессиональной деятельности в Вашей организации по десятибалльной шкале, где 1 – минимально, 10 – максимально».

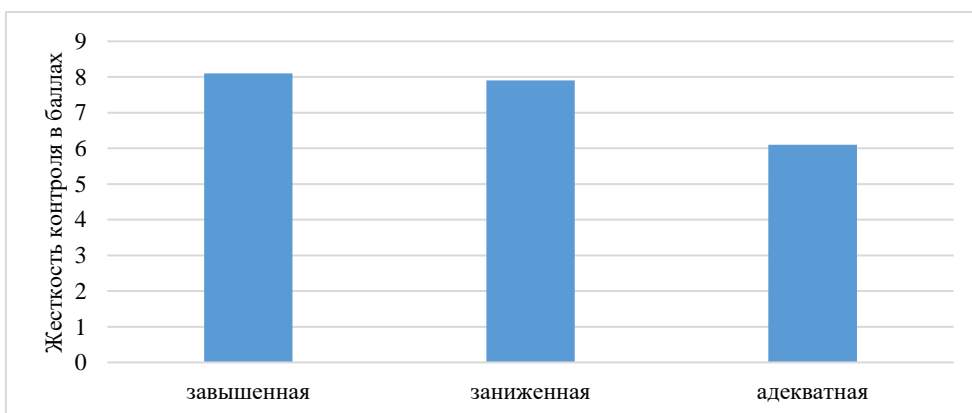


Диаграмма 3 – Самооценка жесткости контроля профессиональной деятельности в организации и личностная самооценка сотрудников

Сотрудники с адекватной самооценкой показали средний балл около шести, а сотрудники с завышенной и заниженной самооценкой показывают практически одинаковый результат, около восьми баллов, то есть считают контроль в своей организации «очень жестким». Такие результаты могут говорить о том, что только сотрудники с адекватной личностной самооценкой могут комфортно воспринимать контрольные управленческие функции в организации. С другой стороны, из диаграммы 2 мы сделали вывод о том, что большинство респондентов в категории «адекватная личностная самооценка» находятся на руководящих должностях. То есть, именно они и осуществляют контрольную функцию управления организацией.

Интересные данные можно наблюдать на диаграмме 4.

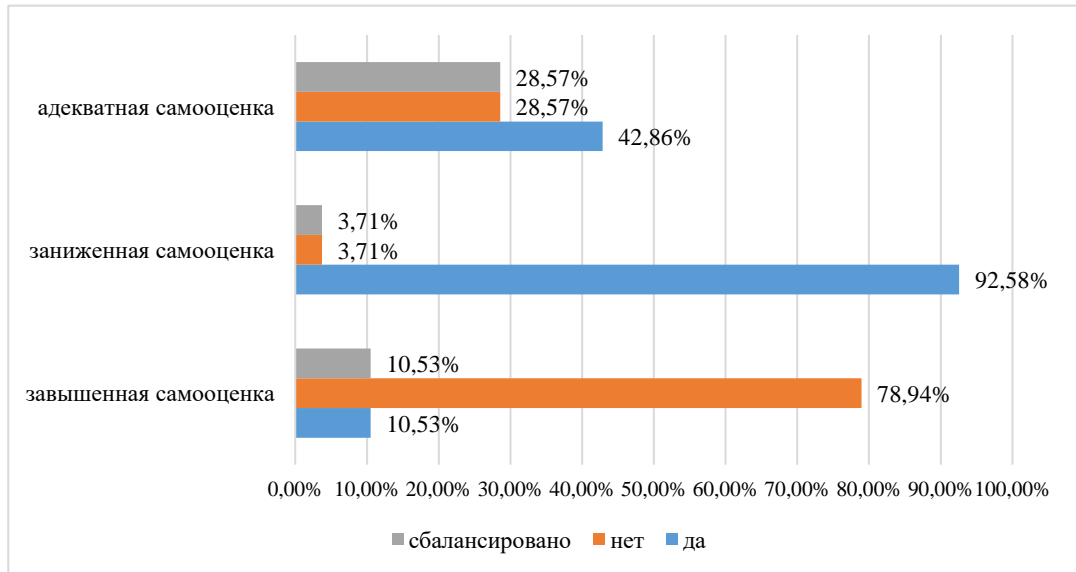


Диаграмма 4 – Вопрос анкеты "В организации принято применять более часто методы наказания, чем поощрения" и самооценка

На вопрос анкеты «Контроль в организации»: "В организации принято применять более часто методы наказания, чем поощрения" более 92% респондентов с заниженной самооценкой ответили утвердительно. То есть сотрудники с заниженной личностной самооценкой более восприимчивы к методам наказания в контрольной функции управления. У остальных респондентов результаты противоречивые. Следовательно, сотрудники отвечали на данный вопрос исходя из своего восприятия ситуации.

На вопрос анкеты «Какие способы поощрения в Вашей организации Вы считаете эффективными?» абсолютно все респонденты ответили – «денежное вознаграждение» (диаграмма 5). Это достаточно традиционная форма ответа в современном российском обществе. С наступлением в конце прошлого века так называемой рыночной экономики, в сознании людей закрепилось убеждение, что в профессиональной сфере самыми важными являются «товарно-денежные отношения». Неожиданно, что для респондентов с заниженной личностной самооценкой «объявление благодарности» не является эффективным поощрением, всего средний балл 3,1 из 10. Возможно, данный вид поощрения может восприниматься респондентами данной группы как слишком публичный или накладывающий на них некие профессиональные ожидания, что людям с заниженной самооценкой не комфортно. Зато «работа над новым интересным проектом» как вид поощрения им не интересна, средний балл всего 4,1. Вместе с тем, респонденты с адекватной самооценкой рассматривают этот вид позитивного подкрепления как максимально эффективный, 10 баллов. Для данной категории сотрудников очень важен профессиональный рост и развитие в организации, а также интерес.



Диаграмма 5 – Вопрос анкеты «Какие способы поощрения в Вашей организации Вы считаете эффективными?» (в баллах) и личностная самооценка сотрудников

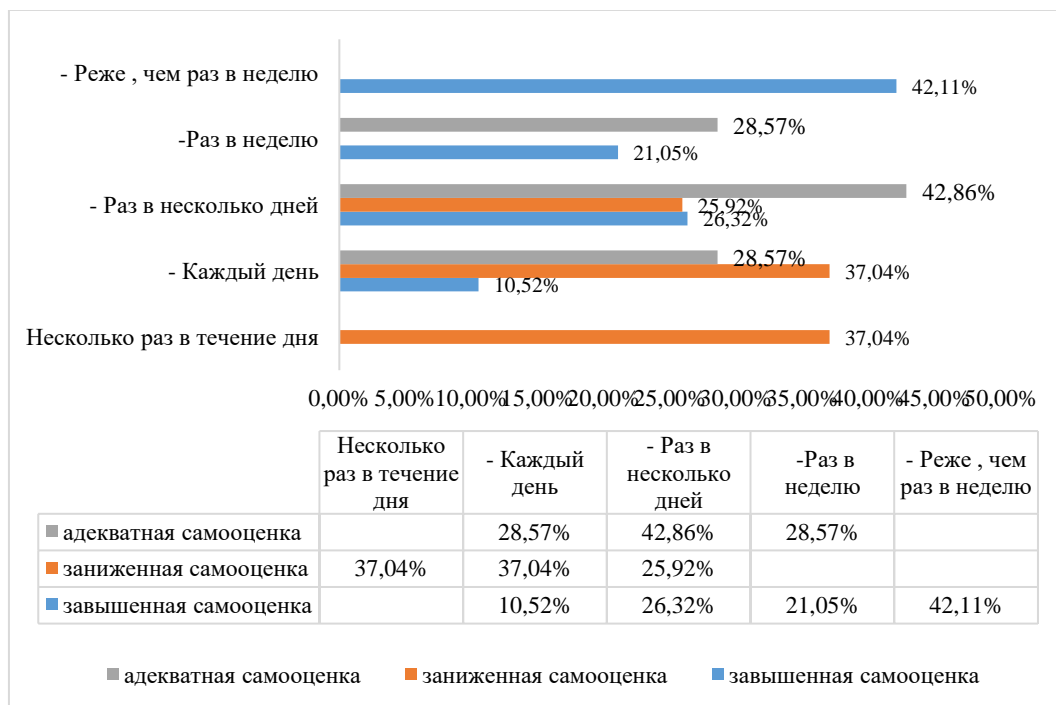


Диаграмма 6 – Оценка периодичности контроля сотрудника в организации и его личностная самооценка

На вопрос анкеты «Какой контроль со стороны руководителя был бы Вам комфортен» ответы распределились следующим образом (диаграмма 6).

Для сотрудников с заниженной самооценкой комфортен более частый контроль. Это может подтверждаться неуверенностью в своих профессиональных компетенциях, страхом ошибки, нежеланием брать на себя ответственность. Более 42% респондентов с завышенной самооценкой указали пункт «реже, чем раз в неделю». Это объясняется чрезмерной самоуверенностью.

И, наконец, сотрудники с адекватной самооценкой считают эффективным не слишком частый и не слишком редкий контроль. Что не отнимает лишние силы со стороны руководства и, в тоже время, руководитель не «запускает» профессиональную ситуацию, «держит руку на пульсе».

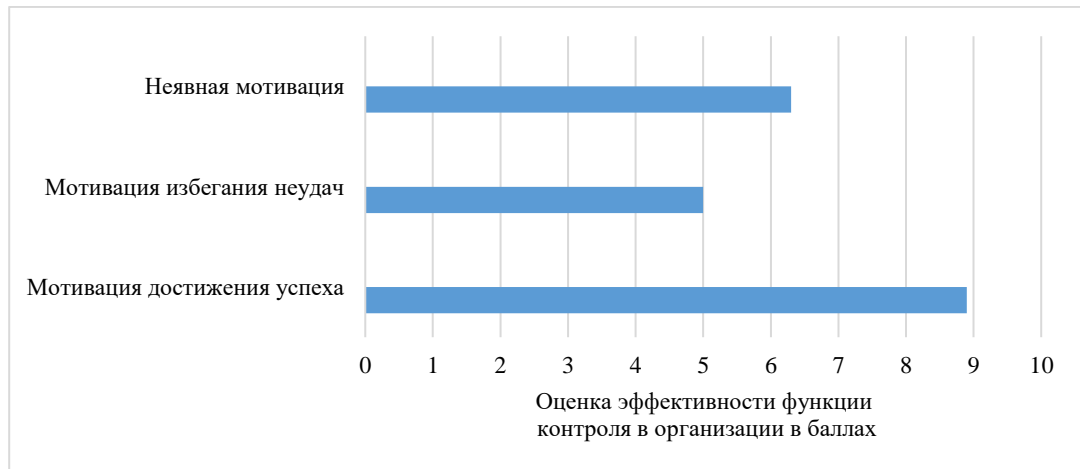


Диаграмма 7 – Вопрос анкеты «Оцените эффективность функции контроля в Вашей организации» и мотивация сотрудников

На диаграммы 7 видно, что сотрудники с «Мотивацией достижения успеха» более высоко оценивают эффективность контрольной функции в своей организации, более восьми баллов из десяти. Сотрудники с мотивацией «успеха» более эффективно поддаются управленческому воздействию вообще, а конкретно контрольной функции. Это можно объяснить еще тем, что данная мотивация позитивно влияет на общее восприятие жизненной и профессиональной ситуации. А сотрудники с «Мотивацией избегания неудач», напротив – не очень довольны уровнем контроля, всего четыре балла из десяти. Причем в личной беседе с сотрудниками данной категории мнения разделились примерно поровну. Одна часть сотрудников считает, что контроль слишком сильный, другая считает, что недостаточный. В любом случае, сотрудники с мотивацией «Избегания неудач», считают неэффективными контрольные функции руководства организацией.

Выводы

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась. Индивидуально-психологические особенности личности, а именно, адекватно высокая самооценка и уровень притязаний, а также мотивация достижения успеха значимо влияют на повышение эффективности выполнения контрольных функций при управлении организацией.

Библиография

1. Административный менеджмент: Учебное пособие. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003.

2. Актуальные проблемы психологии труда и профессиональной деятельности психолога: монография / Г.В. Гнездилов, А.Б. Курдюмов, Ю.А. Чернавин. - М.: Изд-во Современного гуманитарного ун-та, 2013. - 303 с.
3. Бабич А.М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие / А.М. Бабич, А.А. Попков, О.Н. Слободчиков. - М.: Ин-т мировых цивилизаций, 2018. - 294 с.
4. Бойетт Д.Г., Бойетт Д.Т. Путеводитель по царству мудрости. Лучшие идеи мастеров управления. М.: Олимп-бизнес, 2001. - 416 с.
5. Гордеева Т.О., Осин Е.Н. Особенности мотивации достижения и учебной мотивации студентов, демонстрирующих разные типы академических достижений // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 24. С. 4. URL: <http://psystudy.ru>.
6. Граждан В. Д. Теория управления. - М.: Гардарики, 2005. 416 с.
7. Гулевич О.А., Сариева И.Р. Социальная психология. - М., 2015. URL: https://courses.openedu.ru/courses/coursev1:hse+SOCPSY+fall_2016.
8. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А., Менеджмент.: Пер. с англ. - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010. - 704 с.
9. Друкер П.Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века. - М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2012. - 256 с.
10. Кинан Кейт. Эффективное управление / Кейт Кинан; пер. с англ. - М.: «Эксмо», 2006. - 160 с.
11. Киселев И.А., Лебедев И.А., Никитин Д.В. Правовые проблемы управления корпоративными рисками в целях противодействия отмыванию денег и финансированию терроризма / под общ. ред. В.И. Авдийского. - М.: Юриспруденция, 2012. - 168 с.
12. Маршев В.И. История управленческой мысли: учебник. М.: Инфра-М, 2005. - 46 с.
13. Менеджмент организации / Под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. М., 2009.
14. Моросанова В.И., Кондратюк Н.Г., Гайдамашко И.В. Надежность осознанной саморегуляции как ресурс достижения целей в профессиях высокого риска // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2020. № 1. С. 77-95.
15. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. - М.: Экзамен, 2002. С. 30-32.
16. Носс И.Н. Психодиагностика: учебник для бакалавров, учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Психология" / И. Н. Носс. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 500 с.
17. Орлов А.И. Менеджмент. М.: Знание, 2009. 256 с.
18. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон.науч. журн. 2011. N 2(16). URL: <http://psystudy.ru>.
19. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. - СПб.: изд-во «Речь», 2008. - 624 с.
20. Файоль А. Общее и промышленное управление. 1916 - 5 с.
21. Основы менеджмента: учебное пособие / Цыпленкова М. В., Моисеенко И. В., Гуремина Н. В., Бондарь Ю. А. Издательство: Академия Естествознания, 2013.
22. Энциклопедический психологический словарь-справочник. 1000 понятий, определений, терминов: учебно-методическое пособие для вузов / Под ред. С.Л. Кандыбовича, А.Д. Коля, Т.В. Разиной. - 6 изд., перераб. и доп. - Минск : Харвест, 2021. - 864 с.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE EFFICIENT PERFORMANCE OF CONTROL FUNCTIONS WHEN MANAGING THE ORGANIZATION

Semchuk I.V.¹, Slobodchikova Yu.V.², Grigoriev S.M.³

¹University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovskiy

²MIREA - Russian Technological University

³Financial University under the Government of the Russian Federation

Abstract. The aim of the work is to confirm the hypothesis put forward by the authors that the individual psychological characteristics of a person, namely, adequately high self-esteem and the level of claims, as well as the motivation to achieve success, significantly affect the increase in the efficiency of performing control functions in managing an organization.

For the study of individual psychological characteristics, self-assessment tests according to Dembo-Rubinshtein, motivational test by A.A. Reana and the author's questionnaire "Control in the organization".

It has been established that only employees with adequate personal self-esteem can comfortably perceive control management functions in the organization. Employees with "Success Motivation" rate the effectiveness of the control function in their organization more highly, while employees with "Failure Avoidance Motivation", on the contrary, are not very satisfied with the level of control.

Keywords: control function of organization management, self-assessment, motivation, effective performance of control functions.