

Соціально-психологічні аспекти контролю у менеджменті

Валерія Козицька

студент МЕН-22,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: KozytskaVV@krok.edu.ua

Оксана Кириченко

науковий керівник, доктор економічних наук,

доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5244-8323

Контроль відіграє ключову роль в організаційному управлінні, забезпечуючи реалізацію рішень і сприяючи загальній ефективності досягнення цілей організації. Успіх компаній залежить від налагодженого управління персоналом, що вимагає постійного моніторингу продуктивності та професійного розвитку співробітників.

Контроль охоплює три завдання:

1. осмислення фізичного стану (що досягнуто на момент здійснення контролю);
2. порівняння запланованого з досягнутим (якою мірою досягнута поставлена мета);
3. коригування за встановленими відхиленнями.

Час, тривалість та регулярність контролю залежать від виконуваних завдань та поставленої мети.

Ефективність контролю залежить від: прийнятих теоретичних підходів до контролю як функції управління, тобто призначення, ролі, цілей функцій контролю; прийнятих методик організації функції контролю; системності та комплексності здійснення функцій контролю; повноти аналізу причин відхилень.

Часто керівництво стикається з труднощами в отриманні неупередженої та правдивої інформації, уникненні суб'єктивних інтерпретацій. Крім того, такі проблеми, як обмежений час для аналізу та відсутність сміливості повідомити правду можуть перешкоджати ефективному контролю.

Дотримання певних психологічних умов сприяє підвищенню ефективності контролю. Зокрема, коли людина працює з захопленням, самовіддано та вірно, не слід відволікати її, оскільки вона внутрішньо сприймає контроль як перешкоду. Контроль доцільно застосовувати у випадках, коли працівник відчуває сумніви або після завершення певного етапу роботи, коли він готовий поділитися результатами.

Сучасні погляди на контроль у поєднанні з увагою до самоконтролю спонукають до дослідження потенційних переваг заміни або доповнення зовнішнього контролю самоконтролем. Хоча самоконтроль може здаватися більш прийнятною формою за певних обставин, зовнішній управлінський контроль, якщо він здійснюється розумно, може бути ефективним. Вирішальним

є диференційований підхід у наданні управлінських впливів, доповнюючи самоконтроль зовнішнім контролем, культивуючи при цьому зменшення його необхідності. Економічна перспектива наголошує на самоконтролі, де це можливо, і зовнішньому контролю з участю менеджерів, де це необхідно.

Принципами ефективного контролю є:

- Стратегічна спрямованість контролю, яка зобов'язує його відповідати загальним цілям організації. Він має бути орієнтований як на дотримання окремих нормативів, так і на досягнення основного, кінцевого результату діяльності організації.

- Своєчасність, оперативність та систематичність контролю. Виконавці повинні бути в курсі термінів контролю, які визначаються змістом та характером виконуваної діяльності. Наприклад, результати роботи організації можуть підбиватися щодня, тоді як для науково-дослідного інституту може бути встановлена інша періодичність контролю.

- Зрозумілість контрольних заходів. У цьому випадку контроль може стати стимулом до трудової активності працівників, оскільки вони попередньо знатимуть, які аспекти їх діяльності будуть піддані перевірці. Складність контролю має відповідати характеру діяльності організації та індивіда.

- Об'єктивність контролю, яка потребує використання точних кількісних показників під час його проведення. Результати контрольних заходів мають визначатись цими показниками, а не суб'єктивною думкою контролерів.

- Контроль не повинен бути надмірним, всепоглинаючим або тотальним, оскільки це може призвести до придушення ініціативи працівників та завдати шкоди спільній діяльності.

- Позитивність контролю, тобто здатність виявляти не лише помилки та недоліки, а й відзначати досягнення та успіхи.

Отже, ефективний контроль в організаційному менеджменті вимагає тонкого балансу між зовнішніми механізмами та механізмами самоконтролю, враховуючи соціально-психологічну динаміку. Менеджери повинні долати виклики, пов'язані з людськими слабкостями та упередженнями, сприяючи створенню середовища, де контроль служить інструментом для визнання та мотивації. Оптимальний підхід передбачає розумне поєднання самоконтролю із зовнішнім контролем. Ця багатогранна стратегія гарантує, що заходи контролю відповідають цілям і нюансам організації, сприяючи як ефективності, так і психологічному благополуччю серед її членів.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Бутинець Т.А. Управлінський контроль та його елементи. Вісник ЖДТУ. Економічні науки. 2017. № 1. С. 24–29.
2. Ковтун Т.В. Система внутрішнього контролю як невід'ємний елемент операційної системи підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2016. № 6. Т. 1. С. 165–170.
3. Алькема В.Г. Менеджмент організацій: навчальний посібник. Кн.1. / В.Г. Алькема,

О.С. Кириченко, 2023. 276 с. URL : https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/alketa_0035.pdf.

4. Кириченко О. Розбудова ефективної системи менеджменту як основа забезпечення зростання якості управління та міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Вчені записки Університету «КРОК». 2023. № 1(69). С. 86-93. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-86-93>.