

УДК 338.246.025.2

Э.М. АХМЕТШИН,

аспирант

*Набережночелнинский институт (филиал)
Казанского (Приволжского) федерального университета*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. Актуальность исследования проблем повышения эффективности контроля в системе менеджмента в современных условиях главным образом определяется характеристиками среды функционирования и развития бизнеса: сложностью, динамизмом и неопределенностью. Люди, персонал организации являются неотъемлемым элементом системы контроля, они могут выступать как в качестве объекта, так и в качестве субъекта контрольной деятельности. Поэтому является целесообразным рассмотрение влияния социально-психологических факторов на результаты реализации контрольных процедур. В статье рассмотрены подходы как российских, так и зарубежных ученых к данной проблеме.

Ключевые слова: контроль, управление, психологические факторы, эффективность системы контроля.

Наличие контроля является одной из важнейших характеристик взаимоотношений между персоналом и организацией. Системы контроля действуют во всех областях деятельности организации и составляют неотъемлемую часть процесса управления. Контроль в первую очередь необходим для проверки успешности выполнения задач и достижения целей организации. Для обеспечения максимальной эффективности работы предприятия менеджеры должны разбираться в сущности таких понятий, как власть и контроль [4, с. 867].

Одним из первых контроль как функцию управления выделил теоретик и практик менеджмента Анри Файоль. В 1914 г. он обосновал концепцию непрерывности управленческого процесса, характеризующегося взаимосвязанными функциями. А. Файоль так определил роль контроля в системе управления: «На предприятии контроль заключается в том, чтобы проверять, все ли выполняется в соответствии с учрежденными планами, разработанными инструкциями и установленными принципами. Его цель – выявить слабые места и ошибки, своевременно исправить их и не допускать повторения. Контролируется все: предметы, люди, действия» [14, с. 82]. Из данного определения следует, что одним из важнейших объектов контроля является персонал организации. Соответственно, при осуществлении контрольных процедур необ-

ходимо учитывать весь спектр характеристик участников процесса управления.

Функция контроля необходима для эффективного управления социально-экономическими системами в условиях ограниченности ресурсов и возможных оппортунистических действий персонала. Актуальность эффективной системы контроля повышается в сегодняшней среде бизнеса с её характеристиками сложности, изменчивости и высоким уровнем неопределенности.

У людей контроль ассоциируется с различными понятиями: для одних контроль – это учет, порядок, стабильность и предсказуемость результатов, для других – борьба со злоупотреблениями и нормативно-карательная деятельность. Иногда, говоря о контроле, его связывают с управлением и властью [10, с. 14].

Контроль как подсистема системы управления организации, несёт в себе все её системные характеристики: таким образом, состояние подсистемы контроля во многом определяется характеристиками системы управления. Философия и культура организации определяют её политику, культуру и стиль управления. Стиль управления диктует уровень централизации (децентрализации) управления и, соответственно, стратегии контроля: методы, формы и объемы контроля процедур и технологий их применения – чем выше уровень централизации, тем жестче контрольные процедуры, больше объем контроля и наоборот [8, с. 176].

В рамках положений классического подхода к понятию контроля и традиционных правил организации и управления контроль является важной характеристикой формальной организации и иерархической структуры власти. Традиционный подход предполагает, что объем контроля фиксирован и осуществляется он с использованием стандартных процедур, определенных правил и положений с целью поддержания стабильности и предсказуемости поведения персонала. Согласно другой точке зрения, придающей особое значение отношениям между людьми, контроль рассматривается как одно из проявлений межличностного влияния и возникает в ходе взаимодействия и общения людей. Хотя необходимость существования контроля остается неизменной, степень и способы его осуществления могут варьироваться. Конкретные методы контроля зависят от особенностей и характеристик системы управления, психологических факторов и стилей поведения персонала [4, с. 872].

В настоящее время сфера применения достижений современного менеджмента не ограничивается узкими рамками обеспечения достижения запланированных результатов и пристального контроля над сотрудниками и приобретает новые направления развития, такие как подготовка и обучение персонала, поддержка и делегирование некоторых полномочий подчиненным, создание высокого уровня корпоративной культуры организации.

При организации контрольной деятельности становится очень важным формирование такого неформального института, как доверие, во-первых, на межличностном уровне – доверие персонала проверяемого объекта или участников проверяемого процесса персоналу проверяющих органов и, во-вторых, на организационном уровне – доверие системы управления подсистеме контроля. В системе контрольной деятельности институт доверия как часть общей культуры организации формируется, в том числе, благодаря:

- созданию системы контроля, адекватной действующей системе управления;

- созданию целостной внутренней нормативной базы, регламентирующей управленческую и контрольную деятельность;

- созданию системы принятия мер, адекватных выявленным отклонениям, их последствиям и причинам возникновения.

Наличие и соблюдение общих для всех систем контроля и частных для отдельно взятой организации принципов организации контрольной деятельности укрепляет доверие. Этому способствует также развитие такой соиздательной составляющей контроля, как распространение положительного опыта и обучающий эффект [6, с. 52].

Кроме характеристик системы контроля большую роль играют характеристики персонала контролирующих органов. Их профессионализм, внутренняя культура, адекватное поведение в различных ситуациях, нацеленность на стратегические цели организаций, а не на узкофункциональные показатели органов контроля повышает авторитет системы контроля и доверие к ней [7, с. 58].

Понятие культуры управления тесно связано с понятием стиля управления, а стиль управления во многом определяет характеристики системы контроля, технологии, методы и объем контрольных процедур [6, с. 52].

1. Социально-психологические особенности реализации функции контроля и оценки исполнения управленческих решений. Контроль занимает особое место среди факторов, обеспечивающих выполнение принятых решений, в том числе по силе своего социально-психологического воздействия. Необходимо учитывать психологию поведения всех участников процесса контроля. В ходе проведения контроля нередко обнаруживаются трудности. Например, бывает сложно добраться до истины, избежать предвзятости и субъективных оценок и толкований, кроме того, нельзя умалять влияние собственных человеку слабостей, простительных в других случаях, но не в случае контроля исполнения принятого руководством решения. В качестве таких слабостей могут выступать излишняя доверчивость к людям, поверхностные наблюдения, боязнь обидеть слишком глубоким изучением деятельности уважаемое лицо, желание оправдать ожидания старшего начальника и т.п. Затруднить контроль могут и недостаток компетентности контролирующего, ограниченность времени для

более глубокого анализа, отсутствие смелости и мужества сказать правду.

Отдав распоряжение о выполнении принятого решения, руководитель далее ориентируется на обратную связь – поступающую информацию о ходе реализации решения. Но зачастую это не приводит к достижению результата и не решает всей проблемы.

Во-первых, потому что непосредственный участник событий оценивает распоряжения руководителя субъективно. Иногда люди оценивают себя не по фактически достигнутым результатам труда, а по напряжению усилий, которые для этого потребовались. Для руководителя же важна объективная оценка фактического состояния дел.

Во-вторых, возможно, что руководителя будет интересовать не столько объективная информация отдельных участков, сколько сравнительные данные о степени выполнения его решений в коллективах разных структурных подразделений предприятия.

В-третьих, исполнительная и контрольная деятельности по своим целям, способам воздействия на персонал, мотивам, результатам и условиям принципиально отличаются и требуют различной профессиональной подготовки и опыта.

В-четвертых, руководителю в разное время требуется различная информация, для этого подчиненные должны обеспечить непрерывное и своевременное представление необходимой информации, что отрывает их от выполнения прямых обязанностей по выполнению решений.

В-пятых, руководителю необходимы личные впечатления, живая связь с исполнителем, кроме предоставленной информации, какой бы объективной она ни была.

Рассмотрим, для чего контроль необходим и чем он полезен для подчиненных. Он призван информировать исполнителей о ходе работы, ее соответствии замыслам руководителя. Исполнитель заинтересован в том, чтобы его усилия были замечены окружающими и оценены по достоинству. Признание служит дополнительным стимулом к дальнейшим усилиям в работе (особенно, если речь идет о признании со стороны уважаемых людей, признанных авторите-

тов). Сам факт контроля (в деликатной форме) служит аргументом, повышающим престиж выполняемой исполнителем задачи, прибавляет самоуважения, уверенности в своих делах. Это является одним из положительных свойств контроля, позитивно влияющих на поведение персонала.

Для создания действительно эффективного управленческого контроля нужна такая система, которая могла бы, прежде всего, своевременно сообщать о необходимости упреждающих корректирующих действий [13]. По мнению Х.Ш. Муллахметова эффективная система контроля должна своевременно выявить возможные отклонения и нацелить систему управления на устранение причин возникновения возможных отклонений. Предварительный контроль, направленный на профилактику отклонений, должен присутствовать во всех значимых процессах и проектах организации [9, с. 184].

Отклонения лучше предупредить, то есть устранить возможные причины их возникновения (что требует проведения мониторинга, выявления и устранения причин возникновения отклонений), чем устранять в последующем появившиеся отклонения и их последствия. Само содержание процедур в первом и во втором подходах показывает, что предупредить отклонение в абсолютном большинстве случаев дешевле и потребует меньших трудовых, финансовых и временных затрат. Таким образом, нацеленность на причины возникновения отклонений повышает эффективность управленческой и контрольной деятельности, создает более комфортные условия для персонала за счет отсутствия стрессовых ситуаций и улучшает морально-психологический климат в коллективе [9, с. 185].

При возникновении отклонений система контроля должна в кратчайшие сроки информировать об этом менеджмент соответствующего уровня, дать структурированную информацию по проблеме, нацеливающую менеджмент на работу с причинами возникновения отклонений [9, с. 185].

Если нет возможности упреждать отклонения, то контроль становится действенным лишь тогда, когда по его итогам или в его ходе принимаются меры по устранению недостат-

ков и причин, порождающих нежелательные явления [13].

Причины выявляемых отклонений могут быть многочисленны и разнообразны:

- ошибка руководителя при выборе путей решения проблемы, делегировании, мотивации;

- небрежно проведенный инструктаж, приведший к ошибкам и лишней трате времени;

- сознательное сопротивление группы исполнителей, саботирующих реализацию решения и плана;

- недостоверная информация о ходе выполнения решения и т.п.

Устранение всех этих причин связано с серьезными моральными проблемами. Руководитель должен признать свою ошибку, что всегда очень нелегко, ибо это может нанести удар по его самолюбию и ущерб авторитету. Непризнание же ошибки чревато серьезными последствиями для всей организации в целом.

Чтобы система контроля была эффективной и минимизировались отрицательные психологические последствия, ее необходимо периодически оценивать. Критериями такой оценки могут быть:

1. Выполнение задач контроля – контроль должен определять совпадения или отклонения в системе управления организацией; способствовать своевременному устранению отклонений, выработке эффективных решений. Для оценки системы контроля по этому критерию необходимо дать ответ на следующие вопросы:

- спроектирована ли система контроля так, чтобы осуществить измерения (анализ степени соответствия фактического состояния показателей запланированным) в достаточно широком диапазоне контроля?

- предоставляет ли система контроля менеджерам информацию, на основе которой можно действовать в разумных временных рамках и заблаговременно принимать необходимые решения?

2. Экономичность контроля – следует оценить расходы, связанные с обнаружением и устранением выявленных в процессе контроля отклонений; затраты на персонал и технику контроля.

3. Эффект влияния на персонал – необходимо выяснить, вызывает ли у сотрудников при-

меняемая система контроля положительные стимулы или негативное отношение и стрессовые реакции [13]. Проблем, возникающих вследствие воздействия системы контроля, можно избежать, задавая осмысленные, приемлемые стандарты контроля, устанавливая двустороннюю связь, задавая напряженные, но достижимые стандарты контроля, избегая излишнего контроля, а также вознаграждая за достижение заданных стандартов контроля [5, с. 423].

Люди являются неотъемлемым элементом контроля, что требует обязательного учета их поведения. Только знание того, что работа контролируется, часто стимулирует людей к более качественному и эффективному выполнению своих обязанностей.

Вместе с тем отрицательные последствия контроля часто являются побочными результатами его влияния на поведение людей, например:

- поведение, ориентированное на контроль, которое формируется в связи с тем, что сотрудники организации знают, что их ошибки и успехи в тех областях, где руководство установило стандарты и последовательно выполняет процедуру контроля, служат основанием для распределения вознаграждений и наказаний. Поэтому подчиненные обычно делают то, что начальство хочет видеть при проверке. Они всячески заостряют свое внимание на работе в тех областях, где контроль проводится чаще и тщательнее, и пренебрегают своими обязанностями там, где измерения проводятся реже и поверхностно;

- получение непригодной информации, которое является следствием того, что контроль может побуждать людей выдавать организации непригодную информацию. Например, предлагая новый проект, менеджеры переоценивают и осознанно завышают объем необходимых ресурсов. Если высшее руководство по привычке уменьшает объем финансирования по сравнению с изначально заявленной суммой, то завышение заявок увеличивает вероятность получить средства как раз в нужных размерах [13].

2. Психологические предпосылки неоптимальной реализации функции контроля. Среди основных психологических причин не-

оптимальной реализации функции контроля можно выделить следующие:

- неоптимальные психические состояния субъекта деятельности;
- индивидуально-психологические особенности персонала;
- некоторые психологические установки.

Неоптимальная реализация контроля может быть обусловлена неадекватной мотивацией контроля, которая проявляется в искажении направленности контроля. При этом в качестве критериев эффективности деятельности анализируются не объективные показатели состояния системы и факт достижения основных целей и задач, которые стоят перед организацией. Вместо них на первый план выдвигаются узкие групповые и индивидуальные цели, которые могут преследовать контролеры.

К неоптимальному можно отнести текущий или результирующий контроль, по итогам которого преследуется цель изменения статуса лица или группы в рамках формальной организации.

Наблюдаются случаи, когда контроль рассматривается некоторыми руководителями как средство психологического давления на подчиненного. Контроль используется как средство формирования неоптимального функционального состояния, в частности, повышенной тревожности в целях актуализации потребности в безопасности, статусных потребностей. На этом психологическом фоне возможно повышение внушаемости подчиненного, изменение его волевых качеств, что позволяет более легко вовлечь его в деятельность, которая требуется контролирующей инстанции [2, 112].

Реализуемый в определенной форме контроль может выступать как метод процесса управления и в то же время может являться средством психологического воздействия, которое, в свою очередь, невозможно отнести к психологическим методам управления [2, 113].

Индивидуальные психологические особенности субъектов контрольной деятельности проявляются при реализации функции контроля при выборе диапазона контролируемых показателей и определении степени значимости каждого из них. Личностные особенности, такие как систематичность, волевые качества, пунктуальность, являются основными субъек-

тивными факторами, влияющими на реализацию мероприятий как по контролю, так и по коррекции выявленных отклонений.

Известно, что в экстремальной ситуации, на фоне стремительно развивающихся процессов, тревожные руководители отдают распоряжения о коррекции выявленных отклонений часто бессистемно, не дожидаясь результатов полноценной реализации предыдущих распоряжений. Наблюдается суетливость, мешающая стабилизации положения [2, с. 113].

Анализ деятельности по реализации функции контроля позволяет разобраться в профессиональных ценностях субъекта контрольной деятельности. Профессиональные ценности контролеров и руководителей в свою очередь оказывают влияние на определение характеристик системы контроля. В качестве параметров контроля могут выступать самые различные показатели.

Нередко в организациях могут наблюдаться конфликты вследствие расхождения представлений о содержании параметров контроля в определенной ситуации. Приоритетность же параметров обусловлена как раз ценностными ориентациями субъекта деятельности. В первую очередь это касается таких параметров, как способ достижения цели и факт ее достижения. Действительно, факт достижения цели не всегда является основным результатом. Иногда более важным оказывается способ достижения цели. Так, Ф. Тейлор обращал внимание именно на контроль способа деятельности, так как через это можно наметить пути повышения ее эффективности [12].

Специфика деятельности по реализации функции контроля является показателем не только профессиональных ценностей, но и уровня профессиональной самооценки. Так, по данным С. Ковалевского, неустойчивая профессиональная самооценка руководителей первичного и среднего уровней управления часто сочетается с чрезмерной выраженностью установки на контроль [3]. Это, во-первых, связано с переживанием тревоги и неуверенности в связи с возможностью возникновения ситуаций, требующих высокой оперативности и компетентности. Чрезмерный контроль выступает в этом случае в структуре оборонитель-

ной позиции. Психологически иной является ситуация, когда реализация функции контроля выступает как способ гиперкомпенсации¹ или средство самоутверждения [2, с. 115].

Чрезмерный контроль сочетается довольно часто с недоверием со стороны руководителя к моральным и профессиональным качествам исполнителей или с установкой на авторитарный стиль взаимодействия с коллективом. Это может быть выражено значительной представленностью функции контроля в общей структуре деятельности руководителя. Определение психологических причин данного явления возможно на основе тщательного анализа данного феномена в различных организациях. В связи с этим очень осложняется создание единой шкалы для характеристики выборки руководителей, в связи с выраженностью у них установки на реализацию функции контроля [2, с. 115]. У сотрудников чрезмерный контроль может вызвать недоверие и раздражение.

3. Организационно-психологические предпосылки снижения эффективности контроля. Наряду с чрезмерной представленностью функции контроля в структуре деятельности руководителя необходимо рассмотреть и противоположное явление: контроль осуществляется не систематически, поверхностно, коррекционные мероприятия проводятся несвоевременно и недостаточно активно, неадекватно результатам контроля. Очень часто такая феноменология наблюдается у руководителей организаций и подразделений, труд сотрудников которых сложно нормировать, как, впрочем, и вводить критерии качества их деятельности, в частности, в творческих коллективах реализация функции контроля в этой ситуации расценивается сотрудниками как вторжение в творческий процесс. На этом фоне параметры контроля могут сместиться в дисциплинарную сферу и сферу второстепенных, по отношению к целям коллектива, показателями [2, с. 116].

Среди организационно-психологических причин снижения эффективности контроля можно выделить следующие:

¹ Гиперкомпенсация (от греч. hyper – сверх + compensare – возмещать) – особая компенсация, при реализации которой не просто происходит избавление от чувства неполноценности, но достигается определённый результат, позволяющий занять доминирующую позицию по отношению к другим.

– нерациональное распределение полномочий по контролю между руководителями и специалистами контрольных подразделений, (например, если лицо, призванное осуществлять контроль, находится в подчинении того руководителя, деятельность подразделения которого он призван контролировать);

– функциональные образования, подчиняясь более высокому уровню управления, находятся в структуре линейных подразделений, при этом функции планирования и контроля в функциональном подразделении не делегированы руководству линейного;

– руководителю в полной мере делегирована ответственность за определённую ситуацию и право контроля над ситуацией в целом, но не полностью делегированы полномочия по выработке решений и реализации коррекционных воздействий [2, с. 117].

В последнем случае ситуация может сопровождаться переживанием собственного бессилия, ощущением неопределённости в оценке затрачиваемых усилий, потерей смысла деятельности. Подобные ситуации являются одним из мощных источников стресса у руководителей [2, с. 117].

Таким образом, включённость руководителя в конкретный организационный контекст накладывает заметный отпечаток на установки в отношении контроля, на переживания, связанные с реализацией этой функции [2, с. 118].

4. Некоторые рекомендации по повышению эффективности контроля с учетом поведенческих и психологических факторов. Независимо от формы или характера системы контроля, степень ее успеха зависит от того, насколько в ней учитываются поведенческие факторы [4, с. 889].

В широком смысле главной задачей контроля является эффективное размещение всех ресурсов, связанных с осуществлением деятельности организации. Однако тот факт, что эффективность использования материальных ресурсов зависит от того, насколько правильно они применяются людьми, приводит к заключению о том, что контроль – это, прежде всего, регулирование деятельности людей [4, с. 890].

Контроль зачастую вызывает эмоциональный отклик со стороны сотрудников, испыты-

вающих его на себе. В связи с этим необходимо помнить, что при создании системы управленческого контроля следует учитывать значение человеческого фактора и системы управления людьми [4, с. 890].

Эффективность системы управленческого контроля зависит от ее структуры и особенностей функционирования, а также от установок персонала и его участия в ней. Используемая система контроля, а также отношение к ней сотрудников в значительной степени определяют уровень продуктивности работы организации [4, с. 890].

Соблюдение некоторых рекомендаций и учет психологических свойств людей могут способствовать повышению эффективности системы контроля. Так, например, когда человек работает увлеченно, самозабвенно и верно, не стоит отвлекать его, так как внутренне он примет контроль как помеху. Осуществлять контроль следует в ситуации, когда работник испытывает сомнения либо когда выполнен некоторый этап работы и он сам готов поделиться результатами.

Показатели, которые наиболее часто контролируют руководители, имеют особое значение в сознании исполнителей. То, что выпадает из внимания контролеров, уходит в тень и у исполнителя. Поэтому проводить контроль следует системно. Должны контролироваться все показатели, но не одинаково глубоко.

Руководителю необходимо выяснить, вызывает ли у работников применяемая система контроля положительные стимулы или негативное отношение и стрессовые реакции [13].

Профессор М. Ньюмен (Кливленд, штат Огайо, США) сформулировал несколько рекомендаций для менеджеров, которые хотели бы избежать непреднамеренного негативного воздействия контроля на поведение сотрудников и таким образом повысить его эффективность. Эти рекомендации таковы:

- устанавливать осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками как выполнимые;
- согласовывать с сотрудниками ожидаемые результаты;
- устанавливать двустороннее общение;
- не допускать чрезмерного контроля;
- устанавливать жесткие, но достижимые стандарты;

– вознаграждать за достижение стандартов [1, с. 253–254].

Заключение

Подводя итоги, обратим еще раз внимание на то, что функция контроля, являясь одной из основных управленческих функций, реализуется на всех уровнях управления, во всех сферах деятельности предприятия или организации. Однако нормативно обусловленные методы контроля, встраиваясь в сложную деятельность, по-разному реализуются, приобретая для субъекта деятельности различный личностный смысл. Место контроля в общей структуре деятельности руководителя, выбор им конкретных параметров для контроля и форм его осуществления обусловлены широким спектром личностных, индивидуально-психологических особенностей, а также спецификой социально-психологического климата коллектива [2, с. 118].

Для достижения эффективности система контроля должна обладать рядом важных характеристик. В частности, она должна быть прозрачной, соответствовать структуре организации, быстро реагировать на отклонения, акцентировать внимание на основных действиях в рамках работы организации, быть гибкой, соответствовать тому виду деятельности, для которого она предназначена, и подвергаться постоянному пересмотру. Для того чтобы система контроля способствовала повышению эффективности работы, необходимо также уделять внимание факторам, оказывающим влияние на поведение людей. Основной сложностью, ассоциируемой с понятием контроля, является поиск должного равновесия между порядком и гибкостью [4, с. 898].

Общая тенденция эволюции теории управления и контроля как функции управления показывает, что управление и контроль становятся более «демократичными»: объем управленческих воздействий и контрольных процедур уменьшается, их содержание становится более мягким [11, с. 133].

Постепенно меняется философия контроля: от централизованных и жестко формализованных процедур к децентрализованному контролю по результатам (заключительному контролю

лю); повышается созидательная роль контроля как распространения положительного опыта и обучающего эффекта. В классической дилемме контроля, заключающейся в поиске баланса между порядком и гибкостью, упор делается на последней; в управленческой деятельности на первый план выходят характеристики инициативы и творчества по сравнению с исполнительностью и порядком.

Данные изменения позволяют использовать в управленческой деятельности социальный, морально-психологический, этический инструментарий, культуру организации, что способствует повышению эффективности управленческой деятельности и созданию более комфортных условий для работы персонала [11, с. 133].

Литература

1. Горелик О.М. Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений: учебное пособие. – 2-е изд. стер. – М.: КНОРУС, 2014. – 270 с.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 384 с.
3. Ковалевский С. Руководитель и подчиненный: Перевод с польского. – М.: Прогресс, 1973.
4. Маллинз Лори. Менеджмент и организационное поведение: учеб.-практ. пособие. – Минск: Новое знание, 2003. – 1039 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
6. Муллахметов Х.Ш. Влияние культуры и философии организации на систему контроля // Общественно-научный научно-политический журнал «Власть». – 2012. – № 10. – С. 51–54.
7. Муллахметов Х.Ш. Влияние развития менеджмента, культуры и философии организации на эволюции контроля // Economic science in various cultural contexts, Charles University in Prague, Wadim Strielkowski (ed.). – Prague: 2013. – P. 37–66.
8. Муллахметов Х.Ш. Влияние эволюции менеджмента на организацию контроля // 4th International scientific conference «European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches»: Pages of the 4th International scientific conference. – Studgard, Germany: 2013. – P. 176–182.
9. Муллахметов Х.Ш. Контроль-менеджмент. – М.: «Экономика», 2013. – 302 с.
10. Муллахметов Х.Ш. Контроль в системе социально-экономических отношений // Контролинг. – 2010. – № 3(36). – С. 14–19.
11. Муллахметов Х.Ш. Научные школы управления и их влияние на эволюцию функции контроля // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – № 6. – С. 129–133.
12. Тейлор Ф.У. Административно-техническая организация промышленных предприятий. – СПб: Издание инж. Л.А. Левенстерна, 1919. – 186 с.
13. Травин В.В. Принципы и технология управленческого контроля // Элитариум: Центр дистанционного образования. – URL: http://www.elitarium.ru/2008/08/20/print:page,1,upravlencheskij_kontrol.html (дата обращения: 04.10.2014 г.).
14. Файоль А., Эмерсон Г., Форд Г. Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992. – 351 с.

Информация об авторе

Ахметшин Эльвир Мунирович, аспирант кафедры производственного менеджмента Набережночелнинского института Казанского (Приволжского) федерального университета, ассистент кафедры экономики и менеджмента Елабужского института Казанского (Приволжского) федерального университета.

E-mail: elvir@mail.ru

Е.М. АКХМЕТШИН,

post-graduate student Naberezhnye Chelny Institute (branch) of Kazan (Volga region) Federal University

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL APPROACH TO REALIZATION OF THE CONTROL FUNCTION IN THE MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The relevance of the research of the problems of increasing the efficiency of the control in management system business in modern operating conditions is defined by the characteristics of economy development and environment of functioning: complexity, dynamism, vagueness. People, the personnel of the organization, are the integral element of the control system and can act both as an object, and as a subject of the control activity. Therefore it is expedient to consider the influence of social and psychological factors on the results of control procedures realization. The article covers the approaches of both Russian and foreign scientists according to this problem.

Keywords: control, management, psychological factors, efficiency of the control system.



ISSN 2305-4212

КАЗАНСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

- « ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ
- « ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
- « КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА
- « ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ
- « БУХГАЛТЕРСКИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ
- « РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

№ 4(12), 2014

Журнал «Казанский экономический вестник» входит в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук, утвержденных ВАК РФ.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**Главный редактор****Ш.М. Валитов,**

доктор экономических наук, профессор

Заместитель главного редактора**А.М. Туфетулов,**

доктор экономических наук, профессор

Члены редколлегии:**В.И. Вагизова,**

доктор экономических наук, профессор

В.Б. Ивашкевич,

доктор экономических наук, профессор

И.И. Исмагилов,

доктор технических наук, профессор

И.А. Кишин,

доктор экономических наук, профессор

И.А. Кох,

доктор экономических наук, доцент

М.Е. Лебедева,

доктор экономических наук, доцент

В.А. Мальгин,

доктор экономических наук, профессор

Р.Ш. Марданов,

кандидат физико-математических наук, профессор

Г.Ф. Мингалеев,

доктор экономических наук, профессор

Н.М. Сабитова,

доктор экономических наук, профессор

Ф.Г. Хамидуллин

доктор экономических наук, профессор

Учредитель издания
ФГАОУ ВПО
«Казанский (Приволжский)
федеральный университет»

Адрес редакции:

420012,
Республика Татарстан,
г. Казань,
ул. Бутлерова, д. 4.
Тел. 2-91-13-26

Электронная версия журнала
«Казанский экономический
вестник»
<http://www.ej.kpfu.ru>

Журнал включен
в Реферативный журнал
и Базы данных ВИНТИ.
Сведения о журнале
ежегодно публикуются
в международной справочной
системе по периодическим
и продолжающимся изданиям
«Ulrich's Periodicals Directory»
Договор с ВИНТИ
R0181/034-06

Редактор:

Н.И. Андропова

Компьютерная верстка:

А.И. Галиуллина

Основан в 2005 году

Зарегистрировано в федеральной
службе по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации
ПИ № ФС77-48457
от 31 января 2012 г.

Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 14,42. Тираж 500 экз.
Подписано в печать 17.12.2014. Заказ № 109/1.
© Институт экономики и финансов КФУ, 2014

Отпечатано в типографии
Издательства Казанского университета
420008, г. Казань,
ул. Профессора Нужина, 1/37
тел. (843) 233-73-59, 292-65-60

Точка зрения авторов может
не совпадать с позицией редакции.

Рукописи рецензируются
и не возвращаются.

При перепечатке ссылка
на «Казанский экономический
вестник» обязательна.

СОДЕРЖАНИЕ

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

- М.В. Космовский, В.В. Слепова.* Проблемы сохранения имущественных комплексов государственных сельскохозяйственных предприятий и повышения их инвестиционной привлекательности в ходе процедур, применяемых в деле о банкротстве 5
- Т.Н. Литвинова, И.А. Морозова.* Современное состояние и экономические проблемы маркетинга на рынке сельхозтехники 13
- И.В. Пономарева.* Структурированный финансовый продукт – многофункциональный инструмент экономической защиты от финансовых рисков внешнеэкономической деятельности 21
- Е.А. Пржебыльская.* Оценка ресурсного потенциала молочного подкомплекса АПК 28
- М.А. Сафиуллин.* Совершенствование порядка применения контрольно-кассовой техники на основе современных информационных технологий 35
- А.Р. Сафиуллин, К.Г. Сафиуллина.* Структурный анализ динамики развития производств нефтехимического кластера Республики Татарстан 39
- И.Х. Сеюков, В.П. Смолькин.* Подход к разработке экологических стратегий в системе управления предприятием 45

**ЭКОНОМИКА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

- Г.С. Мавляутдинова.* Теоретические особенности развития предпринимательства в эколого-экономической системе 50
- Т.В. Никонова, А.А. Мустафина.* Концептуальные основы формирования кластеров туристских предпринимательских структур 56
- А.Л. Белобородова.* Налогообложение субъектов малого и среднего предпринимательства: современные тенденции 60

**КОНТРОЛЬ
В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА**

- Р.М. Аминова.* Роль контроля в распознавании кризисных явлений в организациях 66
- Э.М. Ахметшин.* Социально-психологический подход к реализации функции контроля в системе менеджмента 71
- Е.В. Кроткова.* Государственный контроль механизмов реализации программ поддержки малого предпринимательства в Республике Татарстан 79
- Х.Ш. Муллахметов.* Государственный контроль в России в советский период 87

ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ

- Н.Г. Багаутдинова, А.В. Саркин, Б.А. Аверьянов.* Концепция «нового» патернализма и ее реализация в рамках государственного регулирования экономики 93
- Л.Ф. Зульфакарова.* Формирование стратегических подходов к ведению конкурентной борьбы 100

**БУХГАЛТЕРСКИЙ
И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ**

- Е.Ю. Ветошкина, Р.Ш. Тухватуллин.* Учет затрат, понесенных после первоначального признания нематериального актива 104

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

- Ж.Н. Диброва.* Роль высших учебных заведений в развитии человеческого капитала региона 108
- А.З. Новенькова, Р.Л. Фейфер-Шшикина.* Трансформация регионального экономического пространства под влиянием теневого сектора 119

УСЛОВИЯ ПОДАЧИ МАТЕРИАЛОВ В ЖУРНАЛ «КАЗАНСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК»

1. Перечень необходимых данных:

- фамилия, имя, отчество полностью автора или авторов (в верхнем правом углу) на русском и английском языках;
- e-mail адрес, контактные телефоны;
- индекс УДК (Универсальная десятичная классификация);
- подробные сведения об авторе или авторах: ученая степень, ученое звание, должность, место работы (без аббревиатуры) на русском и английском языках;
- название статьи (заглавными буквами) на русском и английском языках;
- аннотация (2–3 предложения) и ключевые слова (3–4) к статье на русском и английском языках;
- текст статьи;
- литература.

2. Материалы принимаются в электронном и печатном виде.

3. В электронном виде материалы принимаются на носителе или по электронной почте на ieifk@mail.ru, 2911326@bk.ru

4. Материал должен быть набран в текстовом редакторе Microsoft Word в формате *.doc или *.rtf.

Шрифт: гарнитура Times New Roman, 14 pt, межстрочный интервал 1,5 pt.

Выравнивание текста: по ширине.

Поля: левое 3 см, правое 1,5 см, верхнее 1,5 см, нижнее 2 см.

5. Графики и диаграммы должны быть представлены в графических форматах *.tiff или *.jpg разрешением 300 dpi.

6. В тексте обязательно должна быть ссылка на рисунки и таблицы. Таблицы располагать в тексте. Обязательно указывать номер таблицы и ее название.

7. Содержащиеся в статье формулы помещаются в текст с использованием формульных редакторов Microsoft Equation или MathType6.

8. Заглавие статьи не должно повторяться в аннотации. Не рекомендуется включать в аннотацию ссылки на литературу.

9. Ссылки на первоисточники в тексте заключаются в квадратные скобки с указанием номера из списка библиографии (список размещается в конце статьи).

Журнал выходит с периодичностью 6 раз в год.

Электронная версия журнала «Казанский экономический вестник»

<http://www.ej.kpfu.ru>

Адрес редакции: 420012, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Бутлерова, д. 4.

Телефон редакции: 291-13-26.