

## РУКОВОДСТВА ЭТО СТИЛЬ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7868733>

**Сабиров Гайрат Ганижанович**

*Старший преподаватель академии вооруженных*

*Сил республики узбекистан*

*E-mail:sabirov@inbox.uz*

*Тел:+998909541583*

### **Аннотация.**

*В данной статье рассматриваются понятия, виды и цели контроля способы достижения гарантированного высокого результата а также управленческих решений.*

### **Ключевые слова.**

*профессионал, контроль, технология, функция, управления, коллектив, объект, развития, деятельность, связь.*

Динамичное развитие военной психологии и, в первую очередь, технологий профессионального управления в воинском коллективе в XX веке отмечалось в различных областях общественной практики. Несмотря на большое количество работ, посвященных изучению военной психологии в этот период, развитие военного профессионального психологического управления ранее не рассматривалось подробно, за исключением нескольких работ.

В российских словарях даются несколько вариантов определения контроля. Так, например, «Толковый словарь русского языка» под редакцией Д. Н. Ушакова определяет слово «контроль» - одна из основных функций системы управления. Контроль осуществляется на основе наблюдения за поведением управляемой системы с целью обеспечения оптимального функционирования последней (измерение достигнутых результатов и соотнесение их с ожидаемыми результатами). На основе данных контроля осуществляется адаптация системы, то есть принятие оптимизирующих управленческих решений. В словаре «Большая советская энциклопедия» слово «контроль» подразумевает проверка чего-либо, например, выполнения законов, планов, решений и т.д. В словаре С. И. Ожегова слово «контроль»

означает проверка, а также постоянное наблюдение в целях проверки или надзора.

В научной литературе существует большое количество определений контроля. Это связано с тем, что контроль является междисциплинарным термином. Оно рассматривалось по-разному в разных областях знания.

Контроль – это одна из основных функций управления, представляющая собой обеспечение достижения целей, поставленных организацией, реализация принятых управленческих решений. При помощи контроля руководство организации определяет правильность своих решений и устанавливает потребность в их корректировке. На основе данных контроля осуществляют адаптацию системы, то есть принятие оптимизирующих управленческих решений.

Согласно мнению А.И. Пригожина все управленческие решения могут быть разделены на 2 типа.

Первый тип – четко обусловленные, стандартизированные решения, либо вторично обусловленные распоряжения вышестоящей организации. Этот тип решения практически не зависит от качества и ориентации руководителя.

Второй тип – так называемые ситуативные решения, где качество руководителя не накладывает серьезный отпечаток на характер принимаемых решений.

В решении многих других вопросов большую роль призван сыграть управленческий контроль, являющийся составной частью учебно-воспитательного процесса и существенно влияющий на его результативность. Среди ученых нет единства в классификации контроля.

В широком смысле управленческий контроль в современных условиях целесообразно представить как систему, состоящую из элементов входа (информационное обеспечение контроля – компьютерная технология), элементов выхода (информация о субъектах, полученные в результате контроля – компьютерная технология «студент выпускник») и совокупности следующих взаимосвязанных звеньев: штатная единица ответственности, техника контроля (т.е. информационно-вычислительная техника

и технология учебно-методической и финансовой документации), процедура контроля (педагогические совещания, советы, собрания и т.д.) среда контроля (педагогический коллектив, студенческий коллектив учебных

групп, студенты общежития), системы анализа (психолого-педагогическая диагностика, отчеты и т.д.) и планирования.

Осуществлять контроль – это значит, с одной стороны, устанавливать стандарты, измерять фактически достигнутые результаты и их отклонения от установленных стандартов; с другой – отслеживать ход выполнения принятых управленческих решений и оценивать достигнутые результаты

в ходе их выполнения.

Именно результаты контроля становятся основанием для руководителей организации корректировать принятые ранее решения, если отклонения в ходе реализации принятых ранее решений значительны.

Система контроля позволяет выявить те положительные аспекты и сильные стороны, которые определились при осуществлении ее деятельности. Сопоставляя реально достигнутые результаты с запланированными, руководство организации получает возможность определить, где организация добилась успехов, а где потерпела неудачу.

Виды контроля. Любая функция управления может эффективно действовать только при наличии эффективно действующей системы контроля. Контроль – это критически важная и сложная функция управления, неприятная, однако, для работников предприятия.

Одна из важнейших особенностей контроля, которую следует учитывать в первую очередь, состоит в том, что контроль должен быть всеобъемлющим. Контроль не может оставаться прерогативой исключительно руководителя, назначенного «контролером», и его помощников. Каждый руководитель, независимо от своего ранга, должен осуществлять контроль как неотъемлемую часть своих должностных обязанностей, даже если никто ему специально этого не поручал.

Все виды контроля схожи, так как имеют одну и ту же цель: способствовать тому, чтобы фактически получаемые результаты были как можно ближе к требуемым. Различаются они только временем осуществления.

Предварительный контроль. Этот вид контроля называется предварительным потому, что осуществляется до фактического начала работ. Некоторые наиболее важные виды контроля в организации могут быть замаскированы среди других функций управления. Так, например, хотя планирование и создание организационных структур редко относят

к процедуре контроля, они как таковые позволяют осуществлять предварительный контроль над деятельностью организации.

Текущий контроль осуществляется непосредственно в ходе проведения работ. Чаще всего его объект – подчиненные сотрудники, а сам он традиционно прерогатива их непосредственного начальника. Регулярная проверка работы подчиненных, обсуждение возникающих проблем

и предложений по усовершенствованию работы позволит исключить отклонения от намеченных планов и инструкций. Если же позволить этим отклонениям развиться, они могут перерасти в серьезные трудности для всей организации.

Обратная связь – это обмен данными о полученных результатах. Простейший пример обратной связи – сообщение начальника подчиненным о том, что их работа неудовлетворительна, если он видит, что они делают ошибки. Системы обратной связи позволяют руководству выявить наличие непредвиденных проблем и скорректировать свою линию поведения так, чтобы избежать отклонения организации от наиболее эффективного пути

к поставленным перед ней задачам.

Заключительный контроль – фактически полученные результаты сравнивают с требуемыми, либо сразу по завершении контролируемой деятельности, либо по истечении определенного заранее периода времени.

Хотя заключительный контроль осуществляется слишком поздно, чтобы отреагировать на проблемы в момент их возникновения, тем не менее он имеет две важные функции:

- дает руководству организации информацию, необходимую для планирования в случае, если аналогичные работы предполагается проводить в будущем. Сравнивая фактически полученные и требовавшиеся результаты, руководство имеет возможность оценить, насколько реалистичны были составленные им планы. Эта процедура позволяет также получить информацию о возникших проблемах и сформулировать новые планы так, чтобы избежать этих проблем в будущем;

- способствует мотивации. Если руководство воинского коллектива связывает мотивационные вознаграждения с достижением определенного уровня результативности, то, очевидно, фактически достигнутую результативность надо измерять точно и объективно.

Цели контроля: является система наблюдения и проверки процесса функционирования и фактического состояния управляемого объекта, реализуемая со следующими целями:

- оценка обоснованности и эффективности принятых управленческих решений;
- оценка результатов реализации этих решений.

Таким образом, контроль является процессом, обеспечивающим достижение системой поставленных целей путём сравнения фактического состояния системы с желаемым.

Поскольку руководство людьми является одним из видов воздействия руководителя на подчиненных, стили руководства можно рассматривать как особую категорию стилей делового общения.

#### ВЫВОД

Теоретический анализ существующих научных методов изучения феноменов «контроль» и «доверие» и механизмов их формирования позволяет сделать несколько важных выводов, составляющих основу построения эмпирического исследования.

Во-первых, некоторые ситуации требуют определенного уровня недоверия, проявляющегося в ужесточении контроля за деятельностью подчиненных военнослужащих и введении дополнительных санкций, без которых взаимодействие не будет эффективным.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. - М.: АспектПресс, 2000.
2. Антоненко И.В. Социально-психологическая концепция доверия. - М.: Наука, 2006.
3. Базаров Т. Ю., Райков А.В., Шайхутдинов Р.Р. Разработка и первичная апробация модифицированной версии опросника «Фасилитатор – Медиатор – Модератор» // журнал Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019.
4. Балакшин М.Е. Доверие как основание развития деловых партнерских отношений: автореферат Диссертации канд. психол. наук: 19.00.01 / Балакшин Михаил Евгеньевич – М., 2011.

5. Беяев В.П., Валиев Н.Г., Халилу Х. Психология обеспечения корпоративной деятельности //Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 2011.