

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Камалова О.М. Мотивационно-смысловые отношения личности: психологические аспекты управленческого контроля в профессиональной деятельности // Психолог. 2024. № 3. DOI: 10.25136/2409-8701.2024.3.70697
EDN: ZLRQRO URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70697

Мотивационно-смысловые отношения личности: психологические аспекты управленческого контроля в профессиональной деятельности

Камалова Оксана Максимовна

Аспирант Института иностранных языков Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы

117198, Россия, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 9, корпус 4

✉ mak-kom25@mail.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2024.3.70697

EDN:

ZLRQRO

Дата направления статьи в редакцию:

05-05-2024

Дата публикации:

12-05-2024

Аннотация: В статье рассмотрены основные психологические аспекты управленческого контроля и их влияние на мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности. Актуальность проведения исследования состоит в изучении структуры управленческого контроля с психологической точки зрения позволяющее выявить проблемные психологические аспекты управленческого контроля и оценить их влияние на мотивацию и личностные смыслы работников организации и окажет помощь при принятии управленческих решений. Результаты исследования помогут в установлении проблемных вопросов при осуществлении контроля. Объектом исследования выступают мотивационно-смысловые отношения личности. Предметом данного исследования являются психологические аспекты управленческого контроля,

влияющие на мотивационно-смысловые отношения работников. Цель исследования заключается в определении проблемных психологических аспектов позволяющие оценить влияние различных видов управленческого контроля на мотивационно-смысловые отношения работников. Методологической основой исследования послужили исследования отечественных и зарубежных ученых, раскрывающие понимание различных типов управленческого контроля и их влияние на мотивационно-смысловые отношения личности. В исследовании использованы теоретические (сравнительный анализ) и эмпирические методы (беседа, наблюдение, анкетирование) исследования. Основными выводами проведенного исследования является то, что управленческий контроль оказывает воздействие на мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности, которые в свою очередь напрямую зависят от выбранного вида управленческого контроля и от индивидуальных особенностей руководителей и их подчиненных. Выбор эффективного вида управленческого контроля способствует формированию благоприятных мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности. Научная новизна работы заключается в изучении психологических аспектов управленческого контроля и их влияние на мотивационно-смысловые отношения личности для создания благоприятной рабочей атмосферы, обеспечивающей максимальную мотивацию и работоспособность личности в организации. Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты исследования, могут быть полезны руководителям организаций для лучшего понимания важности выбора и применения определенных видов управленческого контроля и его непосредственного влияния на мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности работников. В целях повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности, руководителям организаций даны рекомендации по совершенствованию управленческого контроля в организации.

Ключевые слова:

деятельность, личность, мотивация, личностный смысл, мотивационно-смысловые отношения, организация, управленческий контроль, профессиональная деятельность, психологический аспект, работники

В настоящее время особую актуальность приобретает возрастание роли управленческого контроля в организации связанной с необходимостью создания благоприятных условий для развития профессиональных и личностных качеств работников. Управленческий контроль является одним из важных инструментов воздействия на работников, способствующий формированию ответственности и дисциплинированности работников, оказывающий влияние на их мотивацию и личностный смысл.

Актуальность проведения исследования состоит в изучении различных видов управленческого контроля и в установлении их влияния на направленность мотивационно-смысловых отношений работников, позволит определить проблемные психологические аспекты управленческого контроля и оценить их влияние на мотивацию и личностные смыслы работников организации.

Исследование по определению психологических аспектов управленческого контроля позволят понять какие виды управленческого контроля оказывают благоприятное или негативное влияние на формирование и развитие мотивационно-смысловых отношений

работников в профессиональной деятельности.

Работы отечественных и зарубежных ученых показывают, что мотивационно-смысловая сфера личности играет важную роль в регуляции деятельности и поведения человека (В.С. Агеев, Ф.Е. Василюк, Л. С. Вересов Н.Н., Выготский, Ф. Герцберг, А.Н. Леонтьев Д.А. Леонтьев, Э. Лок, А. Р. Лурии, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, Б.А. и др.).

Мотивационно-смысловые отношения личности являются важной составляющей профессиональной деятельности характеризуются наличием мотивации, основанной на личностном смысле и побуждающей к деятельности человека. В основе мотивационно-смысловых отношений личности лежат мотивационные и смысловые процессы, сопровождающие и поддерживающие человека на протяжении всей его трудовой деятельности [\[9\]](#).

Мотивация личности формирует мотивационную структуру поведения человека, которая включает в себя различные типы мотивов и их соотношение. Мотивация - это процесс управления, который включает в себя психологические причины, побуждающие людей к активным действиям для удовлетворения своих потребностей. Так, мотивация может быть осознанной или неосознанной и проявляющаяся в виде внутренних потребностей, интересов, желаний, целей и намерений.

В теории «Иерархия потребностей» А. Маслоу выделил пять групп потребностей, постоянно присущих людям. По его мнению, неудовлетворенные потребности побуждают людей к активным действиям, а удовлетворенные перестают мотивировать, и их место занимают другие неудовлетворенные потребности [\[13\]](#).

В двухфакторной модели Ф. Герцберг показал, что на поведение людей влияет не только удовлетворенность, но и неудовлетворенность тех или иных потребностей Ф. Герцберг полагал, что высокая активность исполнителей достигается при выполнении следующих условий: работа имеет смысл и общественную значимость, не является примитивной и не убивает интерес к себе, позволяет развивать способности и достигать успеха [\[19\]](#).

Концепция Э. Лока «О постановке целей» основывается на том, что люди могут воспринимать цели организации как свои собственные и стараться достичь их, получая удовлетворение от выполненной работы. Чем выше цели, тем больше человек будет усердно работать, несмотря на препятствия, и тем больше успехов он сможет достичь при условии хорошей организации работы и наличия соответствующих способностей [\[6\]](#).

Мотивационно-смысловые отношения личности, также включают в себя как внешние факторы, так и внутренние характеристики личности, влияющие на поведение, характер и эмоциональное состояние человека. Психологическое состояние работников в свою очередь оказывает особое влияние на его мотивы, цели и личностные отношения.

В мотивационно-смысловых отношениях личности важную роль играет личностный смысл так, по мнению А.Н. Леонтьева, личностный смысл присутствует в сознании человека, взаимоотношения между мотивацией и смыслом у личности имеют свои особенности, зависящие от социального статуса человека в обществе и от набора возможных мотивов деятельности, определяемых этим статусом [\[11\]](#).

При проведении исследования по установлению психологических аспектов управленческого контроля на мотивационно-смысловые отношения личности важным является рассмотрение структуры управленческого контроля в организации. Правильно

организованный управленческий контроль способствует повышению эффективности работы организации и удовлетворенности работников, а также способствует развитию и самореализации личности в профессиональной сфере.

Управленческий контроль в организации является неотъемлемой частью деятельности организации и оказывает большое влияние на успешность и конкурентоспособность организации.

По мнению Н.Н. Вересова каждый руководитель выбирает свои типы управленческого контроля, важность которых состоит в том, какие психологические последствия повлечет выбор того или иного типа и их влияния на мотивационно-смысловые отношения работников организации. В свою очередь управленческий контроль не должен быть чрезмерным или слишком свободным, среди наиболее распространенных среди руководителей являются такие формы контроля как эффективный, тотальный, бесконтрольность, поверхностный контроль и т.д. [4].

Эффективный управленческий контроль основывается на целеустремленности, системности, регулярности и объективности при осуществлении управленческих функций. Важным результатом при применении данного типа контроля является создание благоприятной среды, связанной с развитием положительных мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности. Благоприятные мотивационно-смысловые отношения работников способствуют формированию у работников осознания ценности и значимости их труда кроме того, усиливается повышается профессиональный и личностный рост работников.

При рассмотрении степени влияния тотального контроля на деятельность организации можно сказать, что основные функции тотального контроля представляют собой систему ограничений и правил, оказывающих как положительное, так и негативное влияние на поведение и деятельность человека в рабочей среде. Под давлением контроля, человек может проявляет большую мотивацию и стремление к достижению поставленных целей, однако, с другой стороны, тотальный контроль может оказать негативное влияние на мотивационно-смысловые отношения работников.

Бесконтрольный тип управления предполагает отсутствие строгого контроля и ограничений со стороны руководителя, что позволяет работникам чувствовать большую свободу и ответственность за свои действия. Такой подход к управлению также может оказывать положительное влияние на мотивацию и личностные смыслы работников, так как они чувствуют себя более автономными и важными для организации. Однако, в то же время, бесконтрольный метод может привести к недостаточной организованности и неэффективности работы коллектива [4].

Таким образом, важным компонентом успешной работы и благополучия организации является выбор эффективных видов управленческого контроля оказывающих положительное влияние на мотивационно-смысловые отношения работников. Цель исследования заключается в установлении факторов воздействия различных видов управленческого контроля на мотивационно-смысловые отношения личности и в определении психологических аспектов управленческого контроля, оказывающих влияние на формирование мотивации и личностного смысла работников в организации.

В целях изучения мотивационно-смысловых отношений личности и их значения в профессиональной деятельности работников нами была разработана авторская анкета, с помощью которой на базе Республиканского агентства лесного хозяйства по Республике

Бурятия было проведено эмпирическое исследование. В анкетировании приняли участие 207 работников агентства лесного хозяйства в возрасте от 20 до 65 лет.

Перед работниками организации поставлены вопросы, направленные на определение психологических аспектов управленческого контроля, оказывающих влияние на мотивационно-смысловые отношения работников, а также на установление отношений работников к управленческому контролю в организации. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Мотивационно-смысловые отношения работников

пп	Отношения работников к управленческому контролю организации	Согласен %	Не согласен %	Воздержался %
1	Управленческий контроль необходимое средство для повышения эффективности и качества выполнения функциональных обязанностей	85,7	3,6	10,7
2	В организации создан эффективный управленческий контроль	94,6	4,5	0,9
3	Руководство организации осуществляет тотальный управленческий контроль	6,2	85,7	8,1
4	В организации существует бесконтрольность со стороны руководства	30,3	62,5	7,2
5	В организации осуществляется поверхностный управленческий контроль связанный в большей степени с проверкой нахождения работника на рабочем месте	16,1	83	0,9
6	Руководство организации предъявляет завышенные управленческие требования к работникам	13,4	81,2	5,4
7	Контроль со стороны непосредственных руководителей способствует повышению эффективности работы	80,2	14	5,8
8	Тотальный контроль			

	работниками воспринимается как ограничение свободы и самостоятельности	91,9	5,4	2,7
9	Со стороны руководства присутствует доверие к выполнению функциональных обязанностей работниками	79,5	8,9	11,6
10	Руководство организации при осуществлении контроля учитывает индивидуальную ответственность и результативность работников, есть возможность принятия самостоятельных решений и осуществление самоконтроля	91,9	4,5	3,6
11	В организации на регулярной основе осуществляется вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей, результаты труда не обезличиваются и своевременно поощряются	81,3	16	2,7
12	Решения, принимаемые руководством по производственным и организационным вопросам являются последовательными, доступна необходимая информация, связанная с выполнением функциональных обязанностей	92,9	6,2	0,9
13	В организации со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении	81,3	14,3	4,4

	производственных проблем			
14	Управленческий контроль со стороны руководителей мешает вашей профессиональной деятельности	5,4	91	3,6
15	Желание сменить профессиональную деятельность по причине негативного влияния управленческого контроля на отношение к профессиональной деятельности	2,4	95,8	1,8

Проведенное исследование показало, что 85,7% работников организации считают, что управленческий контроль является необходимым средством для повышения эффективности и качества выполнения функциональных обязанностей.

94,6% опрошенных считают, что в данной организации сформирован эффективный управленческий контроль. Кроме того, 80,2% работников считают, что осуществляемый контроль в данной организации со стороны не посредственных руководителей способствует повышению эффективности их работы.

Подавляющее большинство работников организации 85,7% считают, что в организации отсутствует тотальный управленческий контроль со стороны руководителей организации, в свою очередь отношение работников к тотальному контролю имеют негативную окраску, так подавляющее большинство работников 91,9% воспринимают тотальный контроль как ограничение свободы и самостоятельности.

С утверждением, что в организации преобладает бесконтрольность со стороны руководителей согласно 30,3% работников, 62,2% процентов не согласны с данным утверждением.

На вопрос о том, что в организации осуществляется поверхностный управленческий контроль связанный в большей степени с проверкой нахождения работника на рабочем месте положительно ответили 16,1% работников, не согласны с данным утверждением 81%, воздержались 0,9%.

В целях установления мотивационно-смысловых отношений работников к профессиональной деятельности работникам организации заданы вопросы, касающиеся их отношения к управленческому контролю со стороны руководителей. Так, 81,2% работников не согласны с утверждением, что руководители организации предъявляют к работникам завышенные управленческие требования.

Личностные отношения работников по отношению к руководящему составу организации показали высокие значения, так 79,5% работников считают, что по отношению к самим работникам со стороны руководства присутствует доверие по выполнению ими функциональных обязанностей.

91,9% работников считают, что руководители организации при осуществлении управленческого контроля учитывают индивидуальную ответственность и

результативность работников, а также у работников имеется возможность принятия самостоятельных решений и осуществление самоконтроля.

Кроме этого, по мнению 81,3% респондентов считают, что в организации на регулярной основе осуществляется поощрение работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей, а также результаты их труда не остаются незамеченными.

92,9% респондентов организации считают, что решения, принимаемые руководством по производственным и организационным вопросам являются последовательными, а также они имеют доступ к необходимой информации, связанной с выполнением функциональных обязанностей.

Высокое значение показало утверждение по определению взаимоотношений руководителя и подчиненного, так 81,3% работников получают обратную связь со стороны руководителей с оказанием необходимой поддержки в решении производственных проблем. 91% работников организации не согласны с утверждением, что управленческий контроль со стороны руководителей мешает профессиональной деятельности.

Желание сменить профессиональную деятельность по причине негативного влияния управленческого контроля на отношение к профессиональной деятельности имеют всего 2,4% работников.

В ходе проведения беседы с работниками организации по определению социально-психологического климата в организации установлено, что в данном коллективе сложилась благоприятная атмосфера. По мнению работников среди руководителей в организации преобладает демократический стиль управления, полномочия распределяются в соответствии с должностными обязанностями работников. Непосредственные руководители при решении производственных вопросов, прислушиваются к мнению подчиненных, при принятии общих решений принимаются коллегиальные решения. Среди работников организации установлены благоприятные взаимоотношения по мнению работников данные отношения оказывают положительное влияние на повышение эффективности в профессиональной деятельности работников.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно заключить, что в организации применяется эффективный управленческий вид контроля. По мнению работников эффективный вид управленческого контроля является необходимым средством для повышения эффективности и качества выполнения функциональных обязанностей. Вместе с тем, негативное отношение работниками высказано по отношению к тотальному, бесконтрольному и поверхностному типу контроля.

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что психологические аспекты управленческого контроля состоят из таких факторов, как мотивация, личностные характеристики, взаимоотношения с коллегами и оказывают значительное влияние на эффективность управленческого контроля. Высокая мотивация и положительные личностные смыслы способствуют более точному и ответственному выполнению задач, а хорошие взаимоотношения с коллегами могут повысить эффективность командной работы. Вместе с тем, негативные факторы, такие как стресс, конфликты и низкая мотивация, могут препятствовать успешному управлению и контролю.

Поэтому, для достижения высоких результатов в управлении, необходимо учитывать и работать с психологическими аспектами, создавая благоприятную и поддерживающую

среди работников благоприятные мотивационно-смысловые отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Основными выводами проведенного исследования является то, что управленческий контроль оказывает воздействие на мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности, которые в свою очередь напрямую зависят от выбранного вида управленческого контроля и от индивидуальных особенностей руководителей и их подчиненных. Важность выбора определенного вида управленческого контроля состоит в поиске баланса между управленческим контролем и формированием благоприятной среды в организации, обеспечивающих максимальную мотивацию и работоспособность личности.

В целях повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения мотивации и личностных смыслов работников, руководителям организаций следует помнить, что чрезмерный или неэффективный управленческий контроль имеет негативные последствия. Тотальный контроль вызывает у работников чувство беспокойства и тревоги, повышающий уровень стресса. При снижении инициативы и креативности, работники чувствуют себя чрезмерно контролируруемыми, они могут сдерживать свои идеи и предложения.

Несправедливый или неэффективный контроль может привести к недоверию и конфликтам внутри коллектива. Поэтому важно соблюдать баланс между необходимостью управленческого контроля и сохранением автономии и инициативы сотрудников. Руководители организации должны стремиться к созданию такой рабочей среды, которая будет мотивировать работников и поддерживать их развитие, не ограничивая при этом их свободу и креативность.

Руководителям необходимо стремиться к созданию такой рабочей среды, которая поддерживает автономию и инициативу работников, одновременно обеспечивая необходимый уровень контроля и поддержки, проведение мероприятий позволит достигать целей организации, при этом сохраняя благополучие и мотивацию работников.

В целях повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения мотивации и личностных смыслов работников руководителям организаций рекомендуется:

- поддержание роста и развития работников (обучение, повышение квалификации);
- поощрение сотрудничества и инновации (поощрение командной работы, обмен идеями, создание атмосферы в которой приветствуется открытость и инициатива);
- признание профессиональных достижений работников;
- обеспечение баланса между работой и личной жизнью (гибкие графики работы и возможности для отдыха).

Библиография

1. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. / Современные проблемы управления персоналом: монография-Электронные текстовые данные.-Москва: Проспект, 2022.-160 с.-ISBN 978-5-392-35757-4.
2. Алмаев Н.А. Мотивация: методические вопросы / Н.А. Алмаев, Ю.В. Бессонова, О.В. Мурашева.-Москва: Институт психологии РАН, 2020.-311 с.-(Методы психологии).-ISBN 978-5-9270-0403-4: 312.00.

3. Василенко О.А. Управление трудовой мотивацией персонала на коммерческом предприятии / О.А. Василенко // Менеджмент в России и за рубежом.-2020.-№ 2.-С. 83-91.
4. Вересов Н.Н. Психология управления: учеб. пособие / Н. Н. Вересов.-3-е изд., испр. и доп.-Москва: РАО; Воронеж: МОДЭК, 2005 (Воронеж: ФГУП ИПФ Воронеж).-302с.; 21 см.-(Библиотека менеджера/ Рос.акад. образования, Моск. психол.-социал. ун-т). ISBN 5-89502-668-0
5. Выготский Л.С. Мышление и речь/ Редактор Власова Е. СПб.: Питер, 2019 г. 432с ISBN · 978-5-4461-1109-1.
6. Игнацкая М.А. Основы теории организации управления: учебное пособие / Игнацкая М.А., Лылова Е.В.-Электронные текстовые данные.-Москва: РУДН, 2020.-128 с.: ил.-ISBN 978-5-209-09636-8: 89.93.
7. Горбушина А.В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 4. С. 205-214.
8. Каитов А.П. Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2022. Т. 21. № 2. С. 9-24. DOI 10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24.
9. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и Психотехника. 2024. № 2. С.29-37. DOI: 10.7256/2454-0722.2024.2.70276 EDN: FRUXSW URL: https://e-notabene.ru/ptmag/article_70276.html
10. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. М.: Директ-Медиа, 2008. 1636 с.
11. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции/Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. 752 с.
12. Никифоров, Г.С. Психология менеджмента: Учебник для вузов. СПб.: Гуманитарный центр, 2009. 512с. ISBN978-966-8324-57-4.
13. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу.-3-е изд.-Санкт-Петербург: Питер, 2019.-400 с.: ил.-(Мастера психологии).-ISBN 978-5-4461-1309-5: 598.10.
14. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом. М.: Проспект, 2014. 21 с
15. Мясищев В.Н. Психология отношений /В.Н. Мясищев/ под ред. А.А. Бодалева-М: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЕК», 1995-356с
16. Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом: диагностика причин, латентных форм социально-трудовых конфликтов и профессионально важных личностных качеств руководителей: учебно-методическое пособие / А.А. Осеев., Москва: РУДН, 2020.-246 с.: ил.-ISBN 978-5-209-10088-1.
17. Разина Т.В. Мотивация научной деятельности: теоретические и методологические проблемы исследования // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психологии труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 114-136.
18. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн.-Санкт-Петербург: Питер, 2018.-713 с.-ISBN 978-5-496-01509-7.-URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/21947/reading>.
19. Трапицын С.Ю. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие / С.Ю. Трапицын.-СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007.-18 с.
20. Ступак А.С. Мотивация труда персонала: концептуально-теоретические и организационно-экономические аспекты / А. С. Ступак.-Электронные текстовые данные.- М.: РУДН, 2019.-71 с.-ISBN 978-5-209-10059-1

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье являются мотивационно-смысловые отношения личности в контексте психологических аспектов управленческого контроля в профессиональной деятельности.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, метод анализа, метод сравнения, а также метод анкетирования и беседы с работниками.

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку в современных организациях, независимо от рода их деятельности большое значение имеет функция управленческого контроля, реализация которой предполагает, как положительные, так и отрицательные последствия для работника и осуществление им функционала в профессиональной деятельности. Формирование поля мотивационно-смысловых отношений личности в коллективе и происходит под влиянием управленческого контроля, прежде всего это дает возможность организации мотивировать, дисциплинировать и повышать ответственность работников при выполнении ими своих трудовых функций.

Научная новизна исследования заключается в проведении исследования по авторской методике, с использованием авторской анкеты, в которой анкетиремым были предложены «вопросы, направленные на определение психологических аспектов управленческого контроля, оказывающих влияние на мотивационно-смысловые отношения работников, а также на установление отношений работников к управленческому контролю в организации». Анкетирование было проведено среди работников агентства лесного хозяйства Республики Бурятия, общее количество участников исследования составило 207 человек.

Статья написана языком научного стиля с использованием в тексте исследования изложения различных позиций к изучаемой проблеме и применением научной терминологии и дефиниций, а также подробным описанием результатов проведенного эмпирического исследования.

Структура выдержана с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей, структур данного исследования можно выделить вводную часть, обзор литературы, основную часть с описанием результатов исследования, заключительную часть, выводы, рекомендации и библиографию.

Содержание статьи отражает ее структуру. Особенно ценным и интересным в содержании статьи следует отметить наглядно представленные в таблице 1 результаты анкетирования, демонстрирующие мотивационно-смысловые отношения работников, а также проведенный авторский анализ этих результатов.

Библиография содержит 20 источников, включающих в себя отечественные периодические и неперидические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения известных ученых, характеризующих подходы и различные аспекты к пониманию управленческого контроля и мотивационно-смысловых отношений личности, а также содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся выводы, касающиеся предметной области исследования. В частности, отмечается, что «психологические аспекты управленческого контроля состоят из таких факторов, как мотивация, личностные характеристики,

взаимоотношения с коллегами и оказывают значительное влияние на эффективность управленческого контроля. Высокая мотивация и положительные личностные смыслы способствуют более точному и ответственному выполнению задач, а хорошие взаимоотношения с коллегами могут повысить эффективность командной работы. Вместе с тем, негативные факторы, такие как стресс, конфликты и низкая мотивация, могут препятствовать успешному управлению и контролю. Поэтому, для достижения высоких результатов в управлении, необходимо учитывать и работать с психологическими аспектами, создавая благоприятную и поддерживающую среду работников благоприятные мотивационно-смысловые отношения к выполнению профессиональных обязанностей. Основными выводами проведенного исследования является то, что управленческий контроль оказывает воздействие на мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности, которые в свою очередь напрямую зависят от выбранного вида управленческого контроля и от индивидуальных особенностей руководителей и их подчиненных. Важность выбора определенного вида управленческого контроля состоит в поиске баланса между управленческим контролем и формированием благоприятной среды в организации, обеспечивающих максимальную мотивацию и работоспособность личности».

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководством и администрацией различных организаций, специалистами центров профессиональной ориентации, специалистами HR, психологами, консультантами, экспертам и аналитиками.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, возможно, что в названии статьи стоит отказаться от заглавной буквы в слове «Психологические», которое сформулировано после двоеточия. Структурные элементы статьи стоило выделить бы заголовками, хотя все необходимые элементы научной статьи содержатся в ней. Кроме выводов по исследованию целесообразно было бы сделать и обобщающее заключение. Возможно, для наглядности результаты анкетирования, можно было бы проиллюстрировать рисунками, а не ограничиваться только таблицей. При оформлении таблицы необходимо обратить внимание на требование действующего ГОСТа. Возможно, при подготовке текста статьи, целесообразно было бы обратиться и к зарубежным источниками и включить их в библиографию. Указанные недостатки не снижают высокую научную и практическую значимость самого исследования, статью рекомендуется опубликовать.