



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 21, вып. 1. С. 68–73
Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy, 2021, vol. 21, iss. 1, pp. 68–73

Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-1-68-73>

Психологические особенности сотрудников, реализующих аудиторско-контроллинговые функции непосредственного управления организацией



И. Н. Носс, Т. Н. Кабанова[✉]

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии имени В. П. Сербского, Россия, 119034, г. Москва, Кротоцкий пер., д. 23

Носс Игорь Николаевич, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психогигиены и психопрофилактики, innoss2007@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4474-7053>

Кабанова Татьяна Николаевна, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психогигиены и психопрофилактики, tatianak0607@yadex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7834-053X>

Аннотация. Роль контрольных структур в экономической деятельности как государства, так и частных предприятий возрастает. Персонал контрольных, аудиторских и контроллинговых структур выполняет специфические задачи и является эффективным инструментом управления системой персонала. Поэтому к нему предъявляются особые личностно-профессиональные требования. Специалисты должны иметь определенные профессиональные знания, специфические когнитивные особенности и коммуникативные качества. Изучение психологических особенностей данной экономической категории, ее роли на современном этапе эволюционного развития менеджмента представляется значимым и важным для развития российских предприятий. Исследование персонала было организовано в соответствии с программой изучения интеллектуальных, поведенческо-характерологических и мотивационных аспектов деятельности сотрудников различных возрастных когорт. В статье исследованы поведенческие и характерологические особенности сотрудников в сложных ситуациях, установлена зависимость уровня развития когнитивных особенностей и динамики характерологических черт от возраста сотрудников. Проведен анализ эффективности сотрудников с личностными акцентуациями, выявлены наиболее эффективные способы мотивации и стимулирования персонала контрольно-ревизионных подразделений. Предложен вариант исследования личностно-профессиональных навыков сотрудников, реализующих аудиторско-контроллинговые функции. Дальнейшая работа по созданию системы оценки психологических особенностей персонала аудиторских и контроллинговых структур будет способствовать развитию и эффективному функционированию предприятий.

Ключевые слова: аудиторско-контроллинговые функции, функции управления, эффективное функционирование организации, личностно-профессиональные требования, принятие решений

Для цитирования: Носс И. Н., Кабанова Т. Н. Психологические особенности сотрудников, реализующих аудиторско-контроллинговые функции непосредственного управления организацией // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 21, вып. 1. С. 68–73. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-1-68-73>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

Article

<https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-1-68-73>

Psychological characteristics of employees who implement audit and controlling functions of direct management of the organization

Igor N. Noss, innoss2007@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4474-7053>

Tatiana N. Kabanova[✉], tatianak0607@yadex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7834-053X>

The Serbsky National Medical Research Center for Psychiatry and Narcology, 23 Kropotkinsky Alleyway, Moscow 119034, Russia

Abstract. The role of control structures in the economic activity of both the state and private enterprises is increasing. The personnel of control, audit and controlling structures perform specific tasks and are an effective tool for managing the personnel system. Therefore, special personal and professional requirements are imposed on them. Specialists must have certain professional knowledge, specific cognitive characteristics and communication qualities. The study of the psychological characteristics of this economic category, its role at the present stage of the evolutionary development of management seems to be significant and important for the development of Russian enterprises. The study of personnel was organized in accordance with the program for studying the intellectual, behavioral, characterological and motivational



aspects of the activities of employees of various age cohorts. The article investigates the behavioral and characterological characteristics of employees in difficult situations, reveals the dependence of the level of development of cognitive characteristics and dynamics of characterological traits on the age of employees. The analysis of the effectiveness of employees with personal accentuations is carried out, the most effective ways of motivating and stimulating the personnel of control and audit departments are revealed. A variant of the study of the personal and professional skills of employees implementing audit and controlling functions is proposed. Further work to create a system for assessing the psychological characteristics of the personnel of audit and controlling structures will contribute to the development and effective functioning of the entire enterprise.

Keywords: audit and controlling functions, management functions, effective functioning of the organization, personal and professional requirements, decision-making

For citation: Noss I. N., Kabanova T. N. Psychological characteristics of employees who implement audit and controlling functions of direct management of the organization. *Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2021, vol. 21, iss. 1, pp. 68–73 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-1-68-73>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

Введение

Современные условия функционирования российских предприятий характеризуются динамичными изменениями макроэкономической среды, что в значительной мере влияет на их устойчивость и эффективность. В связи с этим внедрение новых концепций управления становится одним из решающих факторов успеха предприятия на рынке [1].

Современным инструментом эффективного управления компаниями становится контроллинг, выполняющий функции совершенствования социально-экономических и технологических процессов с целью достижения эффективного функционирования организации [2, 3].

Основная цель внедрения контроллинга – разработка системы управления информационными процессами управления персоналом, адаптация специфических характеристик отчетности к корпоративному контенту, влияющих на планирование расходов, выбор методов, процедур планирования и т.д. [4].

Проблемами теории контроллинга посвящены работы известных ученых: А. Дайле, А. Загородного, А. Карминского, Е. Майера, О. Олифинова, В. Попова, Р. Сайманса, Д. Хана, П. Хорвата, С. Фалько, Ю. Яковлева и др.

Проанализировав литературные источники, касающиеся подходов к формулировке дефиниции контроллинга персонала, можно сделать вывод, что это динамично развивающаяся система, понятийный аппарат которой все еще дополняется и уточняется.

В настоящее время персонал признается одним из важнейших конкурентных преимуществ производства, следовательно, стратегические ориентиры должны достигаться параллельно с развитием человеческих ресурсов, являющихся конкурентным потенциалом предприятия [5, 6].

Аудиторская и контроллинговая деятельность имеет свои особенности, которые отражаются в личностно-профессиональной специфика-

ции [7] персонала. Данные специалисты должны иметь определенные профессиональные знания, специфические когнитивные (речемыслительные) особенности и коммуникативные качества. В литературе к контроллинговым *профессиональным знаниям* относят: знания основ экономики и организации предприятия; финансового учета; расчета затрат на предприятии; умение читать и анализировать баланс предприятия; планирование, расчет и анализ инвестиций; владение методикой анализа по отклонениям; знание компьютера, позволяющее поставить задачу программисту; знание методов и техники контроллинга. *Когнитивные особенности*: способность аналитически, абстрактно, системно мыслить; видеть и ставить проблемы в условиях неопределенности; умение объяснять и доказывать; способность осваивать новое и учиться; аналитическая любознательность; видеть факторы успешности предприятия в перспективе; уметь абстрагироваться от рутинной деятельности; содействовать продвижению инновационных идей. *Коммуникативные качества*: общительность; знание основ коммуникабельности в организациях; умение пользоваться техническими средствами коммуникации и презентации; толерантность к другим мнениям и суждениям; оптимизм и доступность в коммуникации.

В настоящее время особенности сотрудников, реализующих аудиторско-контроллинговые функции непосредственного управления организацией, недостаточно изучены. Представляется актуальным и значимым изучение психологических особенностей данной категории и ее роли на современном этапе развития менеджмента. В связи с этим *целью* исследования является изучение психологических особенностей сотрудников, реализующих аудиторско-контроллинговые функции непосредственного управления организацией.

В исследованиях 2010–2015 гг. приняли участие 109 сотрудников контрольно-ревизионных подразделений государственных организаций. Средний возраст сотрудников – 35,1 лет;



81,4% – женщины. Исследование персонала было организовано в соответствии с программой изучения интеллектуальных, поведенческо-характерологических и мотивационных аспектов деятельности сотрудников различных возрастных когорт. Психодиагностический инструментарий включал: IQ-тест (Г. Айзенк), CFIT (Р. Кеттелл), корректурная проба (кольца), Прогрессивные матрицы Дж. Равена, методика «Отыскание чисел», формализованный тест рисуночных фрустраций (ФТФ) (С. Розенцвейг), ММРІ, методика социально-психологической диагностики коллектива (А. Журавлев), анкета оценки удовлетворенности трудом (К. Замфир).

В результате применения когортного экспериментального дизайна была обнаружена значимая обратная связь между интеллектуальными характеристиками и возрастом сотрудников.

Мыслительные процессы, концентрация внимания, комбинаторные качества интеллекта имеют тенденцию к снижению с возрастом. Исключения составляют арифметические, комбинаторные действия с числами, демонстрирующие свое постоянство и даже рост независимо от возраста испытуемых.

В табл. 1 отражены данные, которые показывают, что для сотрудников в возрасте 26–30 лет характерно агрессивное-конфликтное поведение, направленное на обвинение других людей, а также стремление заставить кого-либо разрешить данную ситуацию. В целом же в ходе изучения особенностей поведения персонала в сложных ситуациях выявлено, что независимо от возраста основная тенденция выражает пассивно-выжидательную реакцию человека на нестандартную ситуацию.

Таблица 1 / Table 1

Средние показатели по тесту ФТФ
Average indicators for the FTF test

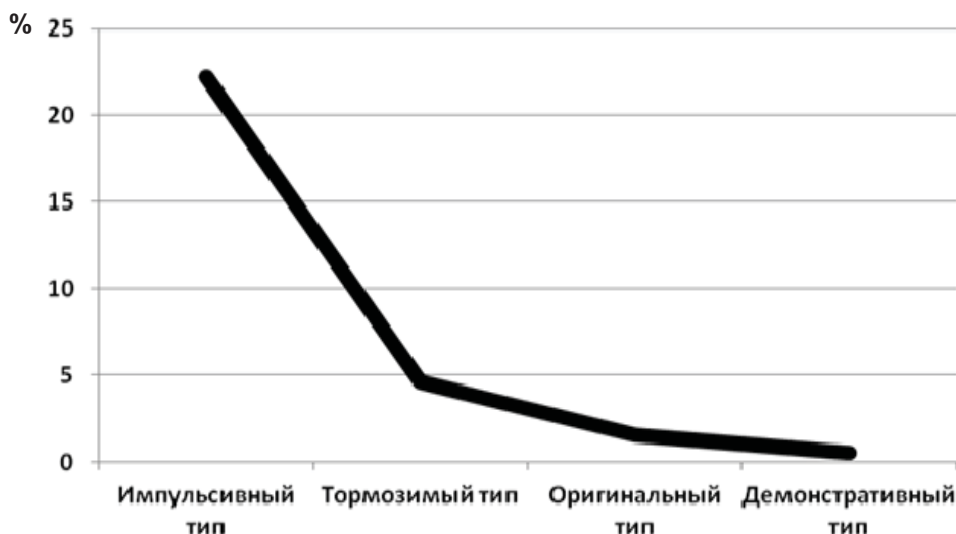
Возраст	Показатели						
	ФТФ-1 (e)	ФТФ-1 (i)	ФТФ-1 (m)	ФТФ-1 (od)	ФТФ-1 (ed)	ФТФ-1 (np)	ФТФ-1 (gr)
До 25 лет	3,7	3,7	4,6	3,4	2,5	5,9	1,4
26–30 лет	4,6	2,8	4,0	3,5	2,5	6,0	2,0
31–35 лет	3,4	3,8	4,8	4,1	2,4	2,7	1,5
36–40 лет	3,0	4,3	4,7	2,8	3,0	6,3	0,9
41–45 лет	2,4	4,3	5,5	3,6	2,3	6,1	1,4
46–50 лет	3,9	3,9	4,1	4,9	2,2	4,9	1,9

В результате изучения общих характерологических особенностей у основной массы обследованных контроллеров выявлены признаки импульсивно-маскулинно-оптимистического личностного типа (ПП-МЖ-МА) (рисунок, табл. 2), который проявляется в сверхактивности волевого поведения субъекта, стремлении к лидерству на фоне поверхностности межличностных отношений, проявлении «гибкости» норм морали. В общении такие люди производят благоприятное впечатление, они разговорчивы, веселы и остроумны. Однако сниженный самоконтроль может привести к злоупотреблению алкоголем, праздности, некоторой назойливости, иногда формальному отношению к выполнению профессиональных обязанностей.

Яркой особенностью профиля ММРІ обследованного персонала контроллинговых подразделений является стеничность – высокая работоспособность индивида, устойчивость к различным помехам, способность к длительной

непрерывной деятельности. Так как выборка в подавляющем большинстве женская (81,4%), то к данному виду деятельности тяготеют женщины со специфическим характером, подчеркивающим черты мужественности, независимости, прагматичности, стремления к эмансипации и самостоятельности.

Возрастной анализ характерологии показывает, что на фоне общего импульсивно-оптимистического профиля у лиц в возрасте 41–45 лет активизируются черты невротического сверхконтроля, пунктуальности, тревожности, оригинальности, а у сотрудников 46–50 лет доминируют признаки невротического сверхконтроля, пессимистичности и демонстративности. Повышение признаков проявления мужских черт у женщин, по-видимому, определяется типично мужской спецификой профессиональной деятельности. Проявление данной тенденции наиболее заметно в поведении лиц, находящихся в возрастном интервале от 26 до 35 лет и людей старше 45-летнего возраста.



Частота проявления типов акцентуаций у сотрудников контрольно-ревизионных подразделений
Frequency of manifestation of types of accentuations among employees of control and audit departments

В целом при рассмотрении общей динамики характерологических черт относительно возраста наблюдается тенденция к повышению значений показателей невротического сверхконтроля (ИП), пессимистичности (ДЕ), импульсивности

(ПП), пунктуальности (ПА) и интроверсии (ИН).

Соотношение эффективности контрольно-ревизионных отделов и характерологических типов личности представляет собой выраженную обратную зависимость (см. табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

Значения коэффициентов корреляции между показателями эффективности организаций и шкал ММРІ
Correlation coefficients between organizational performance indicators and MMPI scales

Шкалы ММРІ	R_{xy} // рейтинг АО-Шкалы ММРІ	Уровень статистической значимости
ИП (невротический сверхконтроль)	0,15	$p \geq 0,05$
ДЕ (пессимистичность)	-0,41	$p \geq 0,05$
ИС (эмоциональность)	0,06	$p \geq 0,05$
ПП (импульсивность)	-0,35	$p \geq 0,05$
МЖ (мужественность / женственность)	-0,72	$p \leq 0,01$
ПЯ (пунктуальность)	-0,17	$p \geq 0,05$
ПА (тревожность)	-0,53	$p \leq 0,05$
ШИ (оригинальность)	-0,47	$p \geq 0,05$
МА (оптимистичность)	0,54	$p \leq 0,05$
ИН (интроверсия)	-0,51	$p \leq 0,05$

Значимая обратная связь прослеживается в следующих шкалах ММРІ: маскулинность-фемининность (МЖ), тревожность (ПА) и интроверсия (ИН). Чем выше у сотрудников показатели названных черт, тем ниже результаты служебно-профессиональной деятельности подразделений.

Сильная прямая связь эффективности контрольно-ревизионной деятельности наблюдается с данными по шкале оптимизма (МА), что предполагает наличие у сотрудников активной личностной

позиции, высокого уровня жизнелюбия, самоуверенности, позитивной самооценки, выраженной склонности к шуткам и розыгрышам, высокой мотивации достижения, ориентированной больше на сенсорно-моторную деятельность и речевую активность, нежели на решение конкретных задач.

Особое место в анализе характерологии сотрудников контрольно-ревизионных подразделений занимает проблема акцентуированных личностей. Акцентуации характера выявлены нами



по показателям ММРП и результатам уточняющей клинической беседы. Согласно полученным данным наибольшая доля во всем объеме сотрудников с акцентуациями составляли лица импульсивного и тормозимого типов (см. рисунок).

Число сотрудников с акцентуациями личности в эффективных контроллинговых подразделениях имеет отрицательную корреляцию, равную $-0,41 (p \geq 0,05)$, что показывает их незначимую взаимосвязь. Однако наличие любого типа акцентуации в данном случае является противопоказанием к приему на работу в контрольно-ревизионную организацию.

Далее при помощи корреляционного анализа были исследованы способы мотивации и стимулирования персонала.

Выявлено, что на статистически значимом уровне ($p \leq 0,05$) наблюдается отрицательная связь эффективности труда контроллингового персонала с примерностью и помощью руководителя, наставничеством, постоянным контролем подчиненных. Положительная связь зафиксирована по параметрам контроля по конечному результату деятельности и применению взысканий в качестве стимулирования труда (табл. 3).

Таблица 3 / Table 3

Коэффициенты корреляции Пирсона способов влияния на персонал с эффективностью профессиональной деятельности
Pearson's correlation coefficients of ways of influencing personnel with efficiency of professional activity

Способы влияния на персонал	Коэффициент корреляции с показателями эффективности деятельности
Авторитет руководителя	0,13
Личный пример руководителя	-0,38*
Конкретная помощь начальника	-0,67**
Убеждение	-0,10
Соревнование	-0,05
Обмен опытом	-0,28
Наставничество	-0,32*
Моральное стимулирование	-0,22
Взыскания	0,30*
Постоянный контроль работы подчиненных	-0,55**
Контроль по конечному результату	0,33*
Установление жесткой служебной дисциплины	0,07
Положительное материальное стимулирование (премирование)	-0,28
Отрицательное материальное воздействие (лишение премий)	-0,01

Примечание. * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Результаты исследования удовлетворенности сотрудников трудом и их внутренней мотивации в сопоставлении с эффективностью подразделений показывают статистически значимую отрицательную связь удовлетворенности системой управления трудовыми коллективами ($R = -0,3, p < 0,05$), межличностными отношениями ($R = -0,62, p < 0,01$) и желанием сменить место работы ($R = -0,61, p < 0,01$) с результативностью профессиональной деятельности и положительную корреляцию с текучестью кадров ($R = 0,41, p < 0,05$).

Наиболее действенными внутренними мотивами, детерминирующими в целом успешность

профессиональной деятельности сотрудников контрольно-ревизионных подразделений, являются: стремление полнее использовать свои способности ($R = 0,3, p \leq 0,05$), представление работы как способ ухода от личных проблем ($R = 0,3, p \leq 0,05$), отсутствие желания общественного признания и наград ($R = 0,32, p \leq 0,05$).

Таким образом, полученные результаты позволяют сделать следующие выводы: возраст сотрудников имеет обратную зависимость от их интеллектуального уровня. Здесь возможны проявления влияния процесса «сворачивания» мыслительной познавательной активности



с возрастом человека в условиях алгоритмизации профессиональной деятельности.

У большинства сотрудников в нестандартных условиях деятельности проявляется пассивно-выжидательная поведенческая реакция. Однако молодые сотрудники склонны к действиям, направленным на обвинение других людей.

Характерологическая структура сотрудников имеет черты импульсивно-оптимистического типа. С возрастом личностные особенности характеризуются большим проявлением «мужских» черт у женщин, развитием тревожности, пессимизма, признаками ипохондрии и интроверсии.

Эффективность профессиональной деятельности контрольно-ревизионных подразделений напрямую зависит от снижения количества акцентированных личностей. В общей структуре акцентированных личностей наблюдается преобладание сотрудников с выраженными «импульсивными» и лиц с «тормозимыми» чертами характера.

На результативность профессиональной деятельности положительно влияет применение системы взысканий и контроля по конечному результату.

Удовлетворенность трудом не оказывает значимого влияния на успешность труда. Наиболее действенными мотивами служебной деятельности являются стремление к полному использованию своих способностей, использование работы как способа ухода от личных проблем.

Список литературы

1. Боргардт Е. А., Вишнякова М. В. Формирование системы контроллинга на промышленном предприятии // *Азимут научных исследований : экономика и экономика и управление*. 2017. Т. 6, № 3 (20). С. 67–71.
2. Бровкина Н. Д. Контроль и ревизия : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2007. 346 с.
3. Дайле А. Практика контроллинга / под ред. и с предисл. М. Л. Лукашевича, Е. Н. Тихоненковой. М. : Финансы и статистика, 2004. 336 с.
4. Беловущенко А. Г. Необходимость внедрения элементов контроллинга человеческого капитала в

организации // *Проблемы современной науки и образования*. 2017. № 22 (104). С. 61–63.

5. Носс И. Н., Игнаткин В. Н. Формализованный тест фрустраций С.Розенцвейга в профессиональном отборе кадров // *Физиология человека*. 1997. Т. 23, № 2. С.150–153.
6. Ткаченко А. А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития // *Проблемы теории и практики управления*. 2017. № 5. С. 94–105.
7. Бородин Т. И., Носс И. Н. Личностно-профессиональная спецификация государственных служащих / под общ. ред. А. В. Булгакова. М. : ИИУ МГОУ, 2018. 288 с.

References

1. Borgardt E. A., Vishnyakova M. V. Formation of a controlling system at an industrial enterprise. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: jekonomika i jekonomika i upravlenie* [Research Azimuth: Economics and Economics and Management], 2017, vol. 6, no. 3 (20), pp. 67–71 (in Russian).
2. Brovkina N. D. *Kontrol i reviziya: uchebnoe posobie* [Control and Audit]. Moscow, INFRA-M Publ., 2007. 346 p. (in Russian).
3. Daile A. *Praktika kontrollinga* [Controlling Practice]. Ed. by M. L. Lukashevich, E. N. Tikhonenkova. Moscow, Finansy i statistika Publ., 2004. 336 p. (in Russian).
4. Belovushchenko A. G. The need to introduce elements of human capital controlling in the organization. *Problemy sovremennoy nauki i obrazovaniya* [Problems of Modern Science and Education], 2017, no. 22 (104), pp. 61–63 (in Russian).
5. Noss I. N., Ignatkin V. N. The formalized test of S. Rosenzweig's frustrations in professional recruitment. *Fiziologiya cheloveka* [Human Physiology], 1997, vol. 23, no. 2, pp. 150–153 (in Russian).
6. Tkachenko A. A. Human capital concept and national development strategy. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of Management Theory and Practice], 2017, no. 5, pp. 94–105 (in Russian).
7. Borodina T. I., Noss I. N. *Lichnostno-professionalnaya specifikaciya gosudarstvennyh sluzhashchih* [Personal and professional specification of civil servants]. Total. ed. by A. V. Bulgakov. Moscow, IIU MGOU Publ., 2018. 288 p. (in Russian).

Поступила в редакцию 30.09.2020, после рецензирования 14.10.2020, принята к публикации 11.12.2020
Received 30.09.2020, revised 14.10.2020, accepted 11.12.2020