

УДК 331.08

*Щербакова Е.С студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия,
Кириллов А.А., магистрант,
1 курс, Институт машиностроения,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

КОНТРОЛЬ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.

Аннотация: в данной статье рассмотрены виды контроля, их классификация, важность и значение осуществления основной функции менеджмента – контроля. Также рассматриваются и анализируются такие понятия, как управление персоналом.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, элементы контроля.

*Shcherbakova E. S. student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia,
Kirillov A. A., Master's student,
1st year, Institute of Mechanical Engineering,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*

CONTROL AND MANAGEMENT OF PERSONNEL.

Abstract: this article discusses the types of control, their classification, the importance and significance of the implementation of the main function of management-control. Such concepts as personnel management are also considered and analyzed.

Keywords: management, personnel management, control elements.

Мотивация, планирование, организация, контроль и регулирования – основные функции управления. Контроль – инструмент направленной на непрерывное обеспечение оперативного руководства и функционирования предприятия. Контроль нацелен на процессы, связанные с созданием предпосылок и анализ происходящего в организации, что влияет на показатели развития не только некоторых подразделений, но на всю структурную организацию.

Менеджмент состоит из четырёх функций, связанных между собой, это – контроль, мотивация, планирование и организация. Контроль и регулирования складываются в показатели актуальности, по отношению к руководителям учреждений, в зависимости от выбранных механизмов в управлении структурными подразделениями и персоналом.

В понятие управления включены не только управление людьми и деятельностью, но и управление взаимоотношениями связи за границами предприятия, как персонала, но также и организаций. Понятие управления персоналом собраны различные аспекты образовательного процесса, но главное в этом понятие, что человек с помощью личных качеств и знаний способен организовывать качественное руководство образовательным учреждением.

От контроля в управлении персоналом будет зависеть организационная деятельность, включающая в себя различные факторы. Управление организации начинается с постановки целей и задач. Руководство должно не только создать необходимую среду, для чёткой и бесперебойной работы организации, но и поддерживающего функционирования контроля. [4]

Контроль в организации необходим связи с тем что:

- выявляются и быстро устраняются возможные кризисные ситуации. Если они были выявлены в период проведения внутреннего анализа предприятия, то возможно устранение

суммирования между собой данных проблем, которые пагубно влияют на организацию. Можно сделать вывод, что функция контроля – занимается процессами направленными на выявление проблем предприятия и их исправления;

- поддержка – один из процессов функции контроля. Цели предприятия достигается за счёт правильных установок руководителей, направленных на обеспечение и адаптации организации к реалиям;

Деятельность управляющего основана на контроле и регулирования, а задачей является учёт и оценка качества и количества. Для учетного сопровождение организации, управляющий ведёт учёт Всех показателей, если выявляется не совпадение, одним проводится работа по устранению.

Любая деятельность персонала, находящегося под подчинением должна быть Регулируемый и на каждую ошибку должна быть длительная реакция. Виды контроля зависит от типа предприятия, количество рабочего персонала и параметров деятельности.

Менеджмент оказывает непосредственное влияние на объект управления и включает несколько функций с закреплённых строгой последовательности. Основными функциями сможет организация, планирование, учёт, контроль.

Задачи научного менеджмента: работа в условиях, когда совместная работа более фиктивно, установление связей во время процессов управления, работа с первоначальной системы управленческого труда. Менеджмента является отражением руководящего персонала занимающегося координационной работой со всем персоналом организации, придерживаясь положение о целесообразности. Другими словами, менеджмент в условиях открытой рыночной экономики процесс направленный на руководство предприятием. С помощью планирование рабочих процессов, квалификация рабочего персонала,

первостепенную роль руководителя большая ответственность за выполнение непосредственно задач. [3]

У каждого человека различаются цели и нужды, и поэтому определенное вознаграждение в той или иной ситуации он расценивает исходя из неё. Начальству компании необходимо определить соотносятся ли прогнозируемая оплата труда с тем что требуется тому или иному сотруднику, и при необходимости привести их в соответствие.

Управляющему компании необходимо привести в соответствие результат проделанной работы с денежным поощрением сотрудника. При этом важно вознаграждать сотрудников только после качественно выполненной работы. [2] Управляющий должен поставить перед сотрудниками конкретную цель, причем она должна исходить от навыков, умений и квалификации рабочих, и казаться им реалистичной и достижимой. В случае, если такого баланса нет, то как правило сотрудники начинают чувствовать себя дискомфортно. В связи с чем появляется необходимость дополнительно мотивировать сотрудников, для того чтобы убрать напряжение в коллективе.

Для восстановления такого баланса можно прибегнуть к двум способам: первый связан с уменьшением нагрузки на коллектив, а второй с увеличением оплаты труда. Два таких понятия, как мотивация и стимул довольно сильно связаны друг с другом. Первое зависит от образа жизни человека, от индивидуальных факторов, и проявляется под действием второго. Зачастую стимулирование может производиться как экономическим, так неэкономическим путем. Последний вид также разделить на два вида: организационные и моральные. Но в практическом применении они не имеют сильных отличий друг от друга и зачастую применяются в тесной взаимосвязи. К примеру, продвижение по карьерной лестнице не только открывает возможность получения большего заработка, но и увеличивает признание среди коллег, уважение.

Закон устанавливает для работников в сфере образования:

- Поощрения в денежном выражении за условия труда, которые отклоняются от нормальных. Размер такой доплаты складывается исходя из таких факторов, как договор, заключенным с образовательным учреждением, и количество времени работы в неблагоприятных условиях.

- Возможны денежные поощрения и за другую деятельность: занимать должность классного руководителя, осуществление проверки письменных работ, занятие должности заведующего отделением, филиалом, учебными пунктами и прочее. [1]

- Доплаты могут быть связаны и с увеличением рабочей нагрузки на человека. Например, дополнительные выплаты за занятие нескольких должностей, увеличение количество выполняемой работы, за замену сотрудников, временно неспособных работать.

Список использованной литературы:

1. Газман О. С. Неклассическое воспитание. От авторитарной педагогики к педагогике свободы. – М.: Новый учебник, 2003. – 320 с.
2. Мальцева Т. И. Система управления персоналом образовательного учреждения [Текст] // Проблемы и перспективы развития образования: материалы Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 43-44.
3. Тебекин А. В. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / А. В. Тебекин. – М.: Юрайт, 2014. – 320 с.
4. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент / М. Б. Шифрин. – СПб.: Питер, 2010. – 240 с.