

Ю.А. Лукаш

КОНТРОЛЬ ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ БЕЗОПАСНОСТИ И РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Учебное пособие



ФЛИНТА

Юрий Лукаш

**Контроль персонала
как составляющая
безопасности и развития
бизнеса. Учебное пособие**

«ФЛИНТА»

2024

УДК 35.077(075.8)
ББК 65.050.2я73Л84

Лукаш Ю. А.

Контроль персонала как составляющая безопасности и развития
бизнеса. Учебное пособие / Ю. А. Лукаш — «ФЛИНТА», 2024

ISBN 978-5-9765-1377-8

Контролировать работу персонала необходимо прежде всего для того, чтобы иметь возможность вовремя выявлять и разрешать проблемы, возникающие в ходе выполнения задач. Контролировать работу можно по-разному, и правильно выбранный вид контроля может являться нематериальным фактором мотивации работников. Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических факультетов вузов, а также для сотрудников управленческого аппарата и кадровых служб предприятий.

УДК 35.077(075.8)
ББК 65.050.2я73Л84

ISBN 978-5-9765-1377-8

© Лукаш Ю. А., 2024
© ФЛИНТА, 2024

Содержание

| | |
|-----------------------------------|---|
| Контроль персонала фирмы | 5 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 6 |

Ю.А. Лукаш

Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса

Контроль персонала фирмы

Контролировать работу персонала необходимо прежде всего для того, чтобы иметь возможность вовремя выявлять и разрешать проблемы, возникающие в ходе выполнения задач. Контролировать работу можно по-разному, и правильно выбранный вид контроля может являться нематериальным фактором мотивации работников.

Чтобы выбрать оптимальный вид контроля нужно учитывать специфику задачи и специфику личности работника, которому будет поручено решение задачи. Специфику задачи характеризуют простота, новизна, важность, срочность, а к специфике личности работника относится компетентность в выполнении поставленной задачи, мотивация, ответственность, самостоятельность и инициативность, ориентированность на процесс или результат.

В практике управления используются пять видов контроля, как то: итоговый, предварительный, поэтапный, периодический, выборочный. Они отличаются друг от друга расстановкой так называемых точек контроля – т. е. моментов времени в процессе выполнения задачи, когда руководитель проверяет работу.

Итоговый контроль (контроль по результату) характеризуется тем, что точка контроля одна, и она совпадает с моментом достижения цели – вплоть до срока выполнения задачи исполнитель работает самостоятельно. К преимуществам итогового контроля относятся: максимальная экономия времени руководителя, стимул для развития самостоятельности сотрудника, высокий уровень мотивации сотрудника (если для него подходит этот вид контроля). Вместе с тем итоговый контроль сопряжен с максимальными рисками:

- при некорректной постановке задачи или неправильном понимании задачи подчиненным необходимая работа может быть не выполнена;
- при итоговом контроле велик риск, что задача может быть не выполнена в требуемом объеме или качестве. Это может произойти, если исполнитель не профессионален в данной области, либо недисциплинирован, либо не мотивирован.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.