

УДК 314/316 : 37.07:005.95/.96

Мятович І. В.¹, Щербина С. С.²

¹ директор, Енергодарський багатопрофільний ліцей

² канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

МІСЦЕ ФУНКЦІЇ КОНТРОЛЮ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Управління являє собою систематичний вплив на роботу всіх його структурних елементів, метою яких є організація злагодженої роботи. Успішність і ефективність системи управління в закладі освіти визначається рівнем її організації, контролю та планування. Ці функції є складовими частинами будь-якого процесу управління незалежно від розміру, призначення, форми власності тощо.

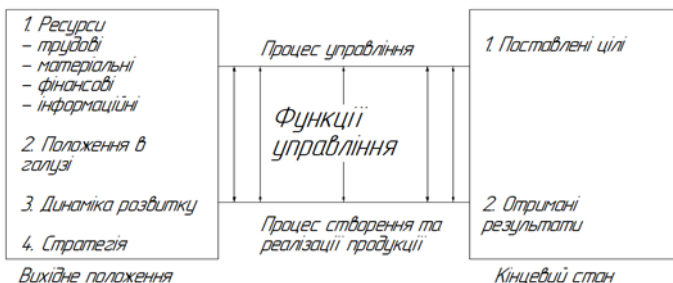


Рис. 1 – Місце функцій управління в системі

Ефективним засобом контролю за підлеглими є винагорода та покарання. Винагорода – це засіб мотивації, головною метою якого є заохочення працівників до сумлінної праці. Винагорода буває як морально-психологічною так і матеріальною. Покарання, як спосіб впливу на підлеглого застосовується після того, як було зафіксовано порушення з його боку, воно носить як дисциплінарний так і матеріальний характер.

Засновником наукової організації праці та менеджменту Ф. Тейлором була створена система оплати праці, при якій заробітна плата напряду залежала від вироблення, тобто працівники які виробили продукції більше денної стандартної норми повинні отримувати більш високу розрядну ставку ніж ті, хто не виробляє норму. Така система оплати праці отримала назву диференційної. Основний принцип диференційної системи оплати праці говорить: відстаючі штрафуються, передовики нагороджуються, а середняки отримують норму [1].

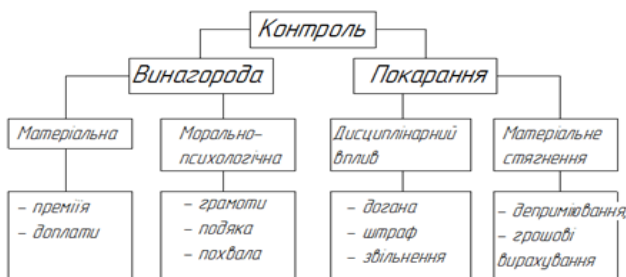


Рис. 2 – Види контролю на підприємстві

Ф. Тейлор вважав, що винагороджувати робітників різної кваліфікації та різних видів роботи потрібно по-різному. Для цього будується шкала складності праці. В основу шкали преміювання слід покласти зміст і характер роботи, інтегральним показником яких виступає складність праці. Вона зростає поступово від простої фізичної до складної розумової праці.

Варто зазначити сучасних українських фахівців, які в своїх працях приділили велику увагу щодо способів винагородження робітників, методам та системам стимулювання їхньої праці [2; 3; 4]. По результатам їх досліджень робимо висновок, що зростання в галузі навчальний заклад може досягнути не тільки через впровадження сучасних технологій та технічного прогресу, а також через заохочення та підтримку людського фактору, по-перше навчання працівника, що призведе до підвищення його кваліфікації, по-друге якісно стимулювати підлеглого для заохочення до праці, по-третє залучати робітників до процесів управління. Тому що тільки вмотивований та добре навчений працівник в стані забезпечити виконання виробничого завдання в повній мірі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Зосим М. Принципи наукового менеджменту. Фредерік Вінслоу Тейлор. URL: <https://www.maxzosim.com/the-principles-of-scientific-management/> (дата звернення: 22.03.2026).
2. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. N 44. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044203-99#Text> (дата звернення: 22.03.2026).
3. Колот А. М. Стимулювання персоналу : підручник. Київ : Вид. КНЕУ, 2009. 212 с.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посібник. 3-є вид., переробл. й доп. Кхв : «Кондор», 2015. 308 с.