

Факторы прямого управленческого контроля



1. Содержание управленческого контроля



- Р. Энтони и Дж.Рис, определяли управленческий контроль как процесс, посредством которого менеджеры осуществляют влияние на работников предприятия для действенного и эффективного выполнения стратегии предприятия.
- Основная задача управленческого контроля состоит в том, чтобы реализовать стратегические цели организации, намеченные на первом уровне менеджмента - стратегическом.
- Обязательным условием успешного функционирования системы управленческого контроля на предприятии является реализация принципа делегирования задач. Эта взаимосвязь подмечена С. Колесниковым: «Если Никто ни за что не отвечает - то кем управлять? Если все отвечают за все - то с кого спрашивать?»

2. Основные этапы процесса контроля



Измерения реальных процессов, которые осуществляются в организации

Менеджеры обычно используют четыре основных метода измерения:

- 1) личные наблюдения;
- 2) статистические отчеты;
- 3) устные отчеты подчиненных;
- 4) письменные отчеты подчиненных.

Сравнение результатов реального исполнения с установленными стандартами

Реакция на сравнения

Вознаграждение

**Повышение
квалификации
подчиненных**

**Усиление
мотивации**

**Дисциплинарное
влияние**

3. Прямой управленческий контроль поведения работников в организации



Вознаграждения

Похвала

Повышение в должности

Специальные вознаграждения
(премия, льготы)

Предоставление желаемого
рабочего задания

Символы статуса и т.д.



Повышение квалификации подчиненных

Выделяют следующие формы повышения квалификации:

- **внутренняя** (в рамках организации, на рабочем месте или за его пределами) и **внешняя** (в учебных заведениях, специальных центрах);
- **организационная** и **неорганизационная** (самообучение);
- **профессиональная** или **проблемно-ориентированная** (по требованию), которая направлена на отработку необходимого организации поведения;
- построена **на стандартных** или **специальных** (общих, конкретных) **программах**;
- подготовка, предназначенная для **конкретных целевых групп** (руководителей или специалистов), или **для всего персонала**.



Усиление мотивации

МОТИВАЦИЯ

внешняя

внутренняя

административная

поощрительные мероприятия

санкции за нарушение требований

экономическая

выплату зарплаты,
участие в распределении
прибыли и т.д



Дисциплинарное влияние

Дисциплинарный процесс включает 4 последовательных шага:

устное предупреждение

письменное предупреждение

временное
приостановление деятельности

увольнение с работы



4. Косвенный управленческий контроль поведения работников в организации (заменители прямого управленческого контроля).

**эффективная селекция
(подбор кадров)**

**формализация процедуры
приема на работу**

**использование феномена
организационной культуры**

**обучение работников
(тренинг)**

