

**10.03.2023 г.**

Очная форма обучения

Группа ХКМ 3/1

**МДК 03.01 «Организационно-правовое управление»**

Вид занятия:	Лекция
Тема занятия:	Технология и правила контроля.
Цели занятия:	
- дидактическая	- получение теоретических знаний в правил контроля менеджмента
- воспитательная	- прививать у студентов любовь к избранной профессии, побуждать к научной, творческой деятельности; - воспитывать внимание, дисциплинированность, активность

В практике управления существует так называемая технология контроля, которая состоит из пяти групп:

■ *1-я группа* представляет собой процесс выбора концепции контроля и включает систему, процесс или частные проверки; определение предмета и цели контроля; определение контролирующего органа;

■ *2-я группа* представляет собой процесс определения норм контроля и содержит этические, правовые, производственные и другие нормы;

■ *3-я группа* представляет собой процесс определения объема и области контроля, который может быть полным, сплошным, эпизодическим, выборочным, финансовым и т. п. Контролю может подлежать качество продукции, производительность труда и т.д. Контроль качества продукции называют инспекцией качества и относят к контролю в узком смысле;

■ *4-я группа* объединяет в себе методы или виды контроля, например, предварительный (диагностический, терапевтический), текущий, заключительный и др.;

■ *5-я группа* представляет процесс определения цели контроля, в который входят: целесообразность, правильность, регулярность и эффективность контроля.

Немецкий специалист по менеджменту Г. Шредер выявил следующие негативные проявления контроля:

■ тот факт, что сотрудник находится под наблюдением, вынуждает его наблюдать за собой, но при этом человек начинает задумываться над своими автоматически протекающими действиями и теряет уверенность в себе;

■ контроль является признаком разницы в статусе. Он идет вразрез с человеческой потребностью в признании и высокой оценке (тот, кого контролируют, является в большинстве случаев подчиненным);

■ контроль особенно неприятен, когда наблюдаемый не знает точно, что именно контролируют;

■ так как контроль узаконен, никто не может от него защититься; возникающее по этой причине раздражение «выливается» где-нибудь в другом месте;

■ контроль зачастую субъективно воспринимается как придирки, хотя руководитель об этом не думает;

■ контроль может восприниматься как недоверие, в этом случае он препятствует хорошим отношениям между руководителем и подчиненными.

Г. Шредер также разработал правила, или рекомендации, которых необходимо придерживаться при проведении контроля, для того чтобы уменьшить его возможные негативные проявления:

■ сотрудник должен видеть, что контроль направлен не на его личность, а на рабочий процесс;

■ сотрудник должен знать, что именно контролируется;

■ контролировать следует открыто;

■ осуществлять контроль нужно за результатом, а не за действиями;

■ при организации контроля следует ограничиваться существенными моментами;

■ осуществляя контроль, необходимо придерживаться товарищеского тона при общении;

■ при доведении рабочих указаний особое внимание следует уделять изложению признаков контроля;

■ нужно постоянно иметь в виду целевую установку контроля, не позволять ему превратиться в самостоятельную функцию;

■ контроль должен соответствовать характеру контролируемого процесса;

■ необходимо обосновывать контроль, делать понятной его цель;

■ следует делегировать ответственность.

Рассмотрим метод контроля **управленческая пятерня**. В деятельности менеджера большое значение имеет совершенствование стиля и метода управления персоналом. Руководителю предприятия должны быть присущи управленческая ответственность, справедливость и объективность в оценке каждого сотрудника. Наблюдения показывают, что многие руководители в своей жестикуляции используют преимущественно указательный палец, как бы констатирующий виновность подчиненных. В практическом менеджменте существует понятие «управленческая пятерня», которое дает наглядное представление об оптимальном выборе стиля работы с персоналом. Рассмотрим функции, которые выполняют пальцы в «управленческой пятерне».

*Указательный палец* обычно показывает на того, кого менеджер хочет обвинить в недобросовестности, недисциплинированности, недостаточной подготовленности, неаккуратности и т.д. Однако применять этот прием можно только в том случае, если менеджер положительно ответил сам себе на следующие вопросы, «ответственность» за которые несут три пальца, указывающие назад:

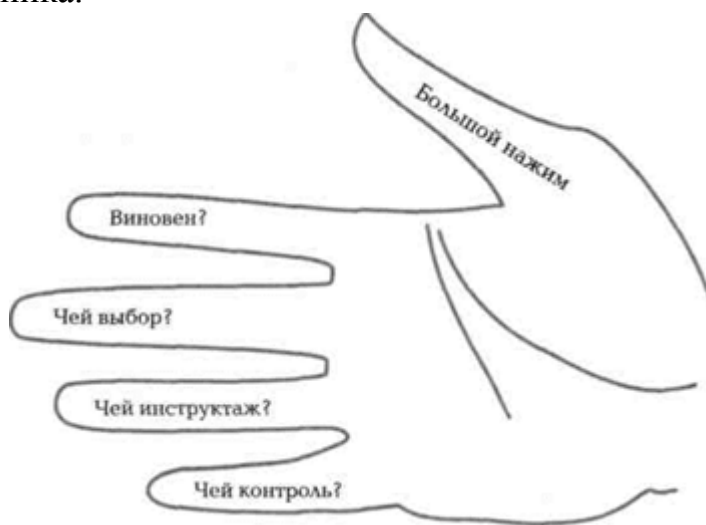
■ «кто выбрал этого человека для выполнения работы, которая выполнена неудовлетворительно?» (средний палец);

■ «кто инструктировал работника, как это было сделано?» (безымянный палец);

■ «был ли соответствующий контроль за его работой? Как мог получиться плохой результат в работе сотрудника при хорошем управлении?» (мизинец).

Если за все ответы получены положительные оценки, можно разогнуть «обвиняющий» указательный палец и обвинить работника в провале задания.

*Большой палец* напоминает, что слишком строгое взыскание (излишний нажим) не позволит достичь успеха и отрицательно влияет на деятельность работника.



**Готовые материалы присылать преподавателю на почту**

[ant.iri1983@gmail.com](mailto:ant.iri1983@gmail.com) или личным сообщением в социальной сети в ВК  
<https://vk.com/id114718886>

Преподаватель

Антонова И.А.