**ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ « МЕНЕДЖМЕНТ» ДЛЯ ЭБ 80 от 20.05.2020**

**Конспектировать тему: Основные ошибки при проведении контроляи пути их устранения.**

**Ошибки контроля**

|  |  |
| --- | --- |
| **Тип ошибки** | **Характеристика ошибки** |
| **1** | **2** |
| 1. Контроль "при случае" | Контроль не должен ограничиваться отдельными инцидентами. Нормальный контроль направлен не на выявление, а на предупреждение негатива. И тем не менее, очень часто возникают ситуации, когда нарушение фиксируется и постепенно формируется «досье» работника, в котором собирается много ручной негатив. Нормальный контроль - задача постоянное, и очень плохо, если он приурочивается к особых случаев. Следует заранее планировать и согласовывать с сотрудниками даты и форму контроля |
| 2. Тотальный контроль | Тотальный контроль порождает небрежность. Парадоксальность заключается в том, что тотальный контроль не является средством борьбы с небрежностью, как это часто думают. Руководитель, решил контролировать все и вся, освобождает сотрудников от ответственности, а не повышает ее. Ведь они начинают думать, что все ошибки все равно будут обнаружены руководителем и следует полагаться только на него. Тотальный контроль приводит к несамостоятельности и к халатности подчиненных. А если сотрудники были несамостоятельными с самого начала, то тотальным контролем их не изменить |
| 3. Скрытый контроль | Несмотря на то, что он некорректен этически и низкий не только для сотрудника, но и для руководителя, он все-таки существует. Самый опасный следствие этого вида контроля заключается в том, что он неблагоприятно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе. Ситуация подозрительности, постоянное чувство вины - это не те принципы, на которых можно строить нормальные отношения в коллективе. Скрытый контроль чаще всего вызывает чувство досады |
| 4. Контроль любимой участки | Получив более высокую должность, менеджеры очень часто зацикливаются на контроле тех участков, тех вопросов, которыми они занимались раньше. Опасность заключается, прежде всего в том, что менеджер "сужает" поле контроля, а во-вторых, работник очень быстро осознает, что проверяется, а что - нет. Кроме того, контроль любимой участки можно использовать для выявления соответствия человека занимаемой должности. Если, получив повышение, менеджер продолжает контролировать свой участок, это чаще всего означает, что новая должность ему "не по плечу" |
| 5. Контроль-проформа | Иногда руководитель стесняется даже говорить о контроле, чтобы не обидеть подчиненных. Конечно, в силу своих должностных обязанностей он все-таки контролирует их, но поверхностно, выборочно, с тайной надеждой, что ничего не будет обнаружено. А если какая-то ошибка и выявляется, то руководитель исправляет ее сам. В этом случае руководитель или не понимает сути и значения контроля, или не уверен в себе. Не следует забывать: кто не контролирует работу своих подчиненных, тот не интересуется их достижениями |
| 6. Контроль за недоверия | Такой контроль основан на уверенности, что сотрудники всегда делают что-то не так, а потому обязательно надо это "нечто" найти. Подозрительность свидетельствует о неуверенности в себе. Если у человека нет здорового чувства собственного достоинства, то он чувствует угрозу, исходящую от других, даже если ее на самом деле нет. Безошибочная работа сигнализирует такому человеку, что есть люди, которые претендуют на его кресло, и контроль начинает выполнять функцию "короткого поводка" |
| 7. Контроль без обратной связи | Результаты контроля обязательно должны доводиться до сведения работника и быть предметом обсуждения. Контроль бесполезный, когда нет обратной связи. Некоторые руководители делают ошибку, придерживая информацию о результатах контроля. Следует помнить, что в результатах контроля заинтересованы и руководитель, и работники |
| 8. Поверхностный контроль | Его не следует путать с "внешним контролем". Поверхностный контроль - это, например, контроль пребывания сотрудника на рабочем месте вместо контроля результатов работы. Понятно, что он необходим, но если весь контроль сводится к мелочной фиксации внешних воздействий (время прихода на работу и т. Д.), То ощутимой пользы от него не будет |