

## **ZNAČAJ KONTROLE**

Rezultate kontrole koriste sve funkcionalne jedinice organizacionih sistema, u cilju poboljšanja svoje uspesnosti. Pošto se rezultati kontrolisanja koriste za potvrđivanje ili osporavanje uspeha kontrolisanje ima izvestan prizvuk vlasti. Zbog toga treba nastojati da se u njemu ne pojavljuju uticaji subjektivnih faktora.

Bez uspešnosti kontrole nema ni efikasnog menadžmenta. Kontrola je neophodna iz mnogobrojnih razloga a najvažniji su:

- Izbegavanje poremećaja i problema u poslovanju;
- Lakše suočavanje sa neizvesnošću i promenama;
- Radi efikasnog funkcionisanja i racionalnijeg ponašanja u organizaciji;
- Lakše uočavanje i korigovanje grešaka;
- Pomaže u identifikovanju šansi i opasnosti;
- Daje informacije i ideje za preduzimanje korektivnih akcija;
- Daje podsticaj za bolji rad menadžera i zaposlenih.

### **Vaspitna uloga kontrole**

Kontrolisanjem se dobijaju rezultati koje u svakom slučaju treba analizirati. Zadatak analize rezultata kontrole je da se utvrde uzorci utvrđenog stanja. To je naročito važno ako rezultati kontrole pokazuju da posao nije valjano urađen. Utvrđivanje uzorka je potrebno u svrhu sprečavanja budućih grešaka. Zato rukovodioci kontrolisanjem svojih saradnika kontrolišu sami sebe odnosno, prethodne faze rukovođenja, jer uzrok njihovih teškoća može biti u njihovom odlučivanju, delegiranju ili komuniciranju.

Pored proveravanja cilja kontrola ima i svoju vaspitnu ulogu koja se sastoji iz dva dela:

- Kontrolisani se navikava na propisani rad: stiče radne navike i izgrađuje svoju tehnološku disciplinu; i

- Zahtevi kontrole upućuju kontrolisanog u struku i upoznaju ga sa onim što je bitno za posao koji obavlja. U tome je istovremeno i vaspitna uloga kontrolisanja.

## **Psihološka uloga kontrole**

Posledica kontrolisanja je ukazivanje na značaj čoveka koji obavlja kontrolisani posao. Čovek koji zna da se njegov posao ne kontroliše ne zna koliko je taj posao važan, kome je potreban, zašto se obavlja. Takvi podaci o svom poslu utiču destimulativno na raspoloženje za rad, slabu tehnološku disciplinu i izazivaju loš kvalitet posla. To je jedna od najava koja ukazuje na potrebu da se bude obazriv pri određivanju stepena samokontrole.

Rukovodilac može kontrolisati rad svojih ljudi direktno ili preko pomoćnog kontrolnog osoblja. Ovo posredništvo kontrolisanja je veoma delikatno sa psihološkog stanovišta. Ako je neizbežno, obavezno mora biti javno. Svako tajno kontrolisanje je znak nepoverenja i degradiranja čoveka što narušava međuljudske odnose i ukazivanje nepoverenja od strane rukovodioca vodi dezintegraciji kolektiva. Zbog toga rukovodilac mora veoma obazrivo da proverava svoje nepoverenje i još obazrivije da proverava način pokazivanja svog nepoverenja.