**11. Teljesítmény: kontroll és teljesítménymenedzsment**

**MOTIVÁCIÓS VIDEÓHOZ**

Korábbi fejezetekből ismert, hogy a vezetői feladatok közé tartozik a tervezés, szervezés, irányítás és koordinálás mellett az ellenőrzés is, amelynek része a teljesítmény-követelmények meghatározása, a teljesítmény mérése és a teljesítmény értékelési rendszerének kialakítása úgy, hogy az eredmények összehasonlíthatók legyenek az előzetesen meghatározott követelményekkel.

A hatékony munkavégzés érdekében a vezetők megtervezik, szervezik és irányítják beosztottjaik munkáját, de ez még nem biztosíték arra, hogy az valóban a terv szerint megvalósul ezért olyan fontos vezetői feladat az ellenőrzés, és a kontroll folyamatok kialakítása.

A kontrollt azért tekintjük vezetési funkciónak, mert kontroll nélkül a részfolyamatok eltérhetnek az eredeti céloktól, nem a megfelelő módon használják fel az erőforrásokat, így csökkenhet a szervezet hatékonysága; átlátható, stabil, megbízható környezetet teremt, ahol mind a vezetők, mind a beosztottak biztonságban érezhetik magukat az egyértelműen lefektetett kereteknek köszönhetően; valamint ennek segítségével ellenőrzést gyakorolhatnak a szervezet tagjai és erőforrásai felett.

Egy szervezet sikere több termelési tényezőn múlik, versenyképességének megőrzésében és a vállalat fejlődésében a legjelentősebb erőforrás mégis az emberi tőke, hiszen rajta múlik a többi erőforrás optimális kihasználása és összehangolása is. Ezt a fajta szemléletet már egyre többen ismerik fel, és ennek megfelelően alakítják ki szervezeti és humánerőforrás-stratégiájukat. Az emberi erőforrás, vagy emberi tőke a vállalat számára különleges erőforrás, amely önálló akarattal és véleménnyel rendelkezik. Elvárásai vannak a vállalattal szemben a munkahelyi körülményeivel, a munkatársakkal, a feletteseivel és a juttatási rendszerrel kapcsolatban.

A munka eredményességét befolyásolja a dolgozók elégedettsége, képzettsége, teljesítőképessége, a szervezetben kialakult munkamorál, a szervezeti légkör, a vezetők, a szervezeti kultúra és a munkatársak egymáshoz való viszonya. Mindezek indokolják, hogy a szervezeten belül foglalkozni kell a dolgozói elégedettséggel, a munkavállalók képzésével, továbbképzésével, fejlesztésével, hogy teljesítménye megfeleljen a vállalat elvárásainak. Ahhoz, hogy a teljesítmények a szervezet céljainak és a dolgozóval szembeni egyéni elvárásoknak megfeleljenek és a munkatársak is kielégíthessék egyéni szükségleteiket, a kettőt szinkronba kell hozni. A közös teljesítmény fejlesztése érdekében nagy jelentősége van annak, hogy szervezet tagjai lássák szerepüket a célok megvalósításában, ismerjék a feladataikat és a velük szemben támasztott elvárásokat és rendszeres visszajelzést kapjanak teljesítményükről és a vállalati célokhoz való hozzájárulásukról.