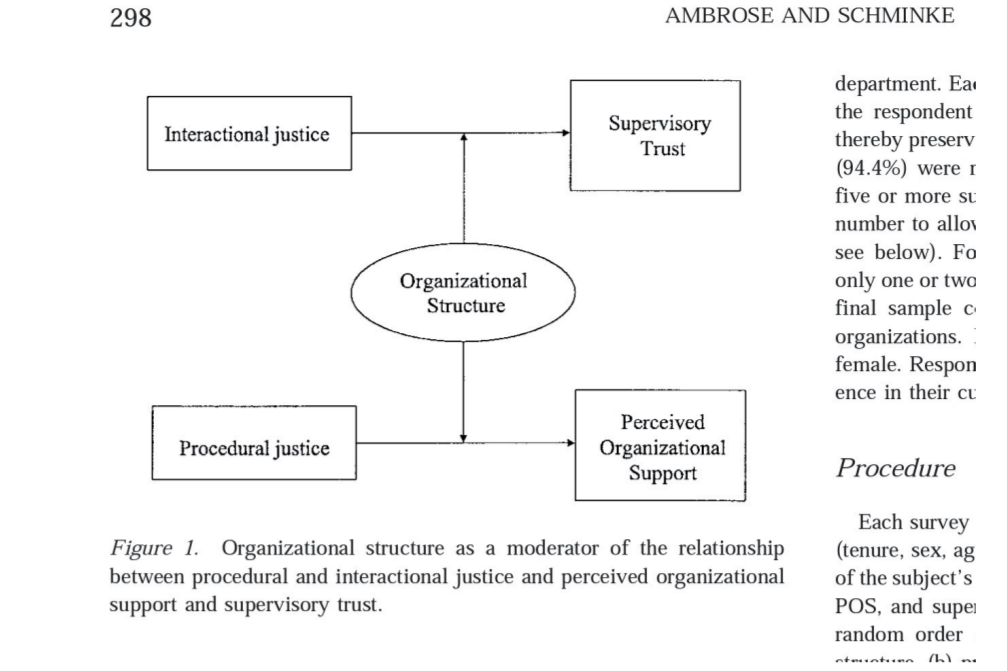


Autorka schémat: Mgr. Ivana Lukeš Fybanšková
Plná bibliografie dostupná ve psaných podkladech.
Neprosilo jazykovou úpravou.

538 WILLIAM G. OUCHI 1979

TABLE 1
Social and Informational Prerequisites of Control

Type of Control	Social Requirements	Informational Requirements
Market	Norm of Reciprocity	Prices
Bureaucracy	Norm of Reciprocity Legitimate Authority	Rules
Clan	Norm of Reciprocity Legitimate Authority Shared Values, Beliefs	Traditions



KONTROLA

Jak navrhnout systém kontroly (management control system)?
(Ouchi 1979, Chenhall 2003, Merchant a Van der Stede 2007)

2 přístupy ke kontrole na základě převažující mng ideologie (Barley a Kunda 1992)

vykonávaná skrze systémy, které počítají s tím, že pracovník je racionální a umí si spočítat, co se víc vyplatí = režim self-interest (rational ideology)

založená na tvarování identity, emocí, hodnot pracovníků = režim důvěry (normative ideology)

reporting (informační nástroj) (Valte a Stawinoga 2017)

byrokracie (interní pravidla, oběh dokumentů)

controlling (interní kontrola, zejména finanční)

budgeting (Valuckas 2019)

spravedlnost (fairness, justice) (Long et al 2011, Ambrose a Schminke 2003)

spokojenost s prací (work satisfaction) (Mitchell et al. 1975, Ivancevich 1970)

důvěra (trust) (Ambrose a Schminke 2003)

moc / bezmoc (powerful / powerless) (Kanter 1977, McGregor 1960)

efektivita kontroly

praktiky / nástroje / procesy (Saggese et al. 2016)

procesy / obecné termíny

související koncepty

související koncepty z jiných disciplín

nová témata ve výzkumu

propojení na jiná témata

negativní empirické jevy
neboli neefektivní náklady kontroly (volně dle Merchant a Van der Stede 2007)

v odlišných typech organizací

kategorie kontroly (tj. v čem lze hledat kontrolu v organizaci, dle Bedford a Malmi 2015)

co ovlivňuje její podobu (Chenhall 2003)

- NGOs (Byers et al. 2015)
- malé podniky (Voss a Brettel 2014)
- korporace (MNCs) (Alexander 1991)
- univerzity (Agymang a Broadbent 2015, Lorenz 2012)
- zdravotnictví (Wadmann et al. 2018)
- rapidně rostoucí firmy (Pesämaa 2017)

zneužití kontroly (Lian et al. 2014)

vliv na jednání - kalkul, co je dobře hodnoceno vs. co je užitečné pro organizaci

podvod při kontrole

negativní postoje -> nízký engagement

neefektivní kontrola

- časově náročná
- "pro forma"

"vicious cycle of quality control" (Wadmann et al. 2018)

vliv na spokojenost a volené manažerské styly viz Mitchell et al. 1975

community of practice (CoP) se označují pracovní situace, které stojí na sdílených znalostech a jejich (samostatném) užití. Například samostatná práce týmu různých odborníků. Dnes tedy velmi častá pracovní situace v znalostních firmách a pod. Jak ale mohou manažeři kontrolovat CoP, když nemají tak dobré informace z dění uvnitř? Je vůbec možné CoP "řídít"? Literatura odpovídá, že ne. To ale neznamená, že nedochází k žádné kontrole. Vzniká napětí mezi nezávislým "think together" a kontrolou z vnějšího CoP. Autoři identifikují strategii constructive disobedience. Ta není pouhým sabotováním manažerské kontroly, ale přebíráním aktivity za strany CoP ve prospěch projektu - a to jediné díky profesním situačním znalostem, které jsou pro manažera nedostupné. CoP překládá kontrolu, jak ji "vykonávají" manažeři nebo technické systémy, do podoby užitečné pro projekt.

- výstup
- chování
- klanu
- byrokratická
- tržní
- sociální, též klanová
- self-control
- externí
- předběžná
- průběžná
- externá
- orientované na akci (action)
- jednoduché (simple)
- hybridní (hybrid)
- orientované na výsledky (result)
- přenesená (devolved)
- zaměřená na výsledky (result control)
- kulturní
- osobní (personnel control)
- presně stanovených kroků (action control)

dle toho, co se kontroluje

dle mechanismu (Ouchi 1979)

dle toho, kdo ji provádí (Byers 2014)

dle časové souvislosti s výrobním procesem (z provozního managementu)

nastavení (configurations) kontroly (Bedford, Malmi 2015)

dle mechanismu (Merchant a Van der Stede 2007)

socio-ideologická rovina

plánování

kompence

politiky a procedury

měření

struktura

technologie

místní kultura

strategie

vnější prostředí

velikost organizace

organizační struktura

osobnostní profily zaměstnanců

one-on-one interview

OKR

balanced scorecard (Zizlavsky 2014)

účetnictví

audit (Ghafran a O Sullivan 2013)

rozpočet

obsahově spadá pod HRM = výběr, trénink zaměstnanců (Voss a Brettel 2014)

(Pesämaa 2017)

(Bedford, Malmi a Sandelin 2016, Henri 2006)

(ad hierarchie Ouchi 1979)



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

