

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Infotehnoloogia teaduskond
Automaatikainstituut
Automaatjuhtimise ja süsteemianalüüsi õppetool

KONTROLLIMISE PLUSSID JA MIINUSED

Essee

Annotatsioon

Käesolevas essees käsitlen organisatsiooni juhi ühe põhiülesande peamisi positiivseid ning negatiivseid aspekte. Kuna kontrollimine on maailmas väga laialdaselt levinud tegevus, ei piirdu ma vaid ülemuse ja alluvate omavaheliste suhetega, vaid püüan näiteid tuua ka teistest situatsioonidest.

Töö annab ülevaate kontrollimise vajalikkusest ning pakub ka näpunäiteid selle edukaks läbiviimiseks. Püüan põgusalt selgitada ka seda, milles kontrollijad eksivad, pannes lugeja mõistma kontrollitava mõttekäiku.

Ükskõik kui kõrgelt kvalifitseeritud organisatsiooni töötajad ka poleks, tuleb paratamatult nende töös ette pisivigu ja aeg-ajalt ka suuremaid mõõdalaskmisi. Välistatud pole ka loomulikult tahtlikud reeglite eiramised omakasu eesmärgil. Eriti Eestis, kus eetikast nii äris kui poliitikas ei saa veel rääkida, on igas valdkonnas vaja kedagi, kes teiste tegevusel silma peal hoiaks. Iga juhi kohustuste hulka kuulub kindlasti kontrollimine, sest isegi esmatasandi juhid ei saa olla edukad, kui nad ei oma teatud ülevaadet oma alluvate tööst. Esmapilgul võib kontrolli teostamine tunduda lihtsa ning vaevatu tegevusena, kuid tegelikult nõuab see suuri teadmisi ja ülihead suhtlemisoskust. Millised on aga kontrollimise peamised plussid ning kas sellel võib ka negatiivseid tagajärgi olla?

Juba varajases east peale on inimestele sisestatud, et heade tegude eest saab kiita ja halbade eest karistada. Siit tulenevalt võib oletada ka seda, et juhul kui töötajat tema kohustuste täitmisel pidevalt jälgida, püüab ta endast jätta võimalikult head muljet. Seega tekib tahtmine võimalikult vähese vaevaga hakkama saada ja töötajale vaid kontrollimise mulje tekitada. See võib algul isegi õnnestuda, sest nähes, et talle pööratakse tähelepanu, võtab tööline oma kohustused kindlasti suurema innuga ette. Lõpuks tüdineb ta aga ära ning üritab igal võimalikul juhul tööst kõrvale hoida. Võib tekkida olukord, kus pingutatakse vaid siis, kui keegi pealt vaatab. Seega ei ole lihtsalt näilisel kontrollil pikemas perspektiivis mõtet ning suurema edu saavutamiseks tuleb töötajatega lähedast koostööd teha.

Lisaks motivatsiooni tõstmisele on kontrollist ka paljudes teistes valdkondades kasu. Sageli ei pane inimesed töös pisivigasid tähele või ei pööra neile avastamisel suuremat tähelepanu. Nii võib aga lõpuks kasvada kõikidest väikestest eksimustest kokku üks suur ja see toob endaga kaasa kas tohutud kulutused või koguni terve projekti nurjumise. Kuna kontrolli teostatakse tavaliselt kas pidevalt, või teatud ajavahemike tagant, on üheks positiivseks nähtuseks vigade avastamine juba eos. Võideldes iga probleemiga selle algusjärgus, on lõpus ette tulevad üllatused kergemini ületatavad. Lisaks vigade avastamisele annab pidev kontroll ka ettevõtte klientidele aeg-ajalt ülevaate sellest, kas töö areneb ikka õiges suunas. Täiesti soovimatu oleks see, kui korralikult töötava projekti üleandmise käigus tuleks välja, et sooviti hoopis midagi muud. Seega väike lisaraha perioodiliseks kontrolliks ning kooskõlastamiseks võib säästa kümme korda suurematest kulutustest.

Kuna edukas kontrollimine nõuab kindlasti osapoolte koostööd, siis on see ka suurepärase võimalus juhi ja ta alluvate omavaheliste suhete parandamiseks. Algselt ei näe lihttöötaja arvatavasti tema töö kontrollimises midagi positiivset. Enamus inimesi suhtub audiitoritesse ja maksuametnikesse ka teatava vaenulikkusega. Kindlasti ei suuda töölised ka aru saada sellest, kuidas nende tegevus ettevõtet tervikuna mõjutab ning kuidas see jälle omakorda ringiga nendeni tagasi jõuab. Kui aga juht on osav suhtleja ning tal õnnestub oma alluvatele selgeks teha, milleks kõik vajalik on, siis sujub ka kontroll libedamalt. Tähtis ongi see, et töölised võtaks oma ülemust kui oma tiimi lahutamatu liiget.

Paljud juhid ei ole aga võimelised oma alluvatega hästi läbi saama ning tihti jääb töötajale tunne nagu ülemus oleks tema suurim vaenlane. Sageli jätab sellise mulje liiga intensiivne kontrollimine. On selge, et keegi ei soovi, et talle töökohal vahet pidamata kuklasse hingataks ning igat pisimat viga nina alla hõõrutakse. See tekitab töötajale mõtte, et miski pole ülemuse jaoks piisavalt hea ning kaotab lõpuks tööisu täielikult. Samuti võtab see töötajalt vähimagi privaatsuse tunde ning töökeskkond muutub talumatuks. Sellise probleemi tekkimises on enamjaolt süüdi ebakompetentne juht, sest kontrollimine peaks toimuma häirimata suuremal määral töötaja põhikohustuste täitmist.

Kontrollimine ei pruugi siiski alati anda soovitud tulemust. Algselt korralikult läbimõeldud plaan võib tegevuse käigus absoluutselt erinevale resultaatile viia. Kõige aktuaalsemaks näiteks on kasvõi relvainspeksioonid Iraagis, mis paljudele sõja ära hoidmiseks suuri lootusi andsid. Olgu siis põhjuseks Iraagi kehv koöperatsioon või ameeriklaste pealetungiv soov jõudu kasutada, tõsiasi on see, et lõpptulemuseks oli sõda. Hästi planeeritud kontrollimine peabki olema korraldatud nii, et see oleks võimeline taluma tagasilööke. Kindlasti ei tasu sinisilmselt oodata sajaprotsendilist koostööd ning vastastikust mõistmist kontrollija ja kontrollitavate vahel.

Olgu siis kontrollimine teostatud oskuslikult või mitte, alati tekib töötajal selline tunne, et osa vastutusest liigub nüüd kontrollijale. Teatud määral vastab see muidugi ka tõeale, sest mitterahuldava resultaadi korral saab lisaks alluvatele ka ülemust süüdistada – tema nägi ju jooksvalt asju pealt. Kuna pidev kontroll peakski just soovitava lõpptulemuseni viima, siis jääb töötajale ikkagi kohustus oma tööd võimalikult hästi teha.

Kontrollimine võib osadele töötajatele tekitada tunde, et neid ei usaldata. Inimesed arvavad, et nad saavad oma tööga ise ka väga hästi hakkama ning neil pole lapsehoidjat vaja. Liiga kõrge enesehinnang viib tavaliselt aga selleni, et oma võimeid hinnatakse üle ning paratamatult hakatakse vigu tegema. Sellepärast ongi näiteks ajalehtedel toimetajad, kes artiklid hoolega läbi vaatavad ning autorile endale märkamafud vead parandavad. Seega ei tasuks kunagi ära öelda, kui keegi pakub end tehtud tööd üle vaatama. Teise inimese „värske“ pilk on alati teravam.

Seega on kontroll vajalik tegevus igal alal, kui mitte inimeste pahatahtlikkuse ärahoidmiseks, siis töötajale endale märkamatu vigade avastamiseks kindlasti. Käesolevast esseest selgub, et kõiki kontrollimise negatiivseid aspekte on võimalik oskuslikult tegutsedes vältida. Kontrollimine on olnud igapäevane tegevus maailmas aastatuhandeid ning juhul kui inimese loomus kardinaalselt ei muutu, ei kao see meie kõigi elust kunagi. Seepärast peaksid töötajad vaatlejatesse suhtuma mõistvalt ning vastutulelikult. Loomulikult ei kao aga eespool kirjeldatud probleemid täielikult, sest ideaalselt sujuva kontrollimise jaoks oleks tarvis ideaalinimesi.
