



# CONTROLLO E SUPERVISIONE SULLE PERSONE E SULLA CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE





## Cosa si intende per “controllo”?

**Stiamo parlando di una forma di controllo intesa in termini di “guida”, “fare attenzione a ....”**

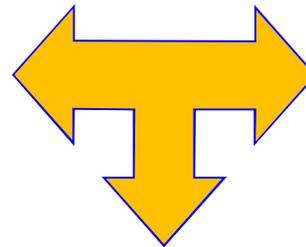
Si tratta di attività che si focalizzano non tanto sulle azioni o sui risultati, quanto su iniziative, situazioni e strumenti in grado di far sì che i dipendenti **controllino da soli i propri comportamenti** o che si controllino reciprocamente.



# Le finalità

## FINALITÀ'

**Chiarire le aspettative individuali:  
far sì che ogni dipendente capisca  
meglio quello che l'azienda si  
aspetta da lui**



**Fornire maggiori garanzie che  
ogni dipendente sia in grado di  
svolgere un buon lavoro**

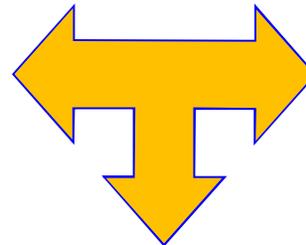
**Aumentare la probabilità che  
qualunque unità di personale  
eserciti un certo autocontrollo**



# In cosa si sostanzia?

## IL CONTROLLO SI SOSTANZIA IN:

**Selezione del personale e  
assegnazione interna**



**Formazione**

**Definizione degli incarichi e  
assegnazione delle risorse  
necessarie**



# COS'È LA CULTURA?





# La cultura aziendale

Si definisce “*cultura*” un sistema di valori, la condivisione da parte dei componenti di un’azienda delle stesse tradizioni, norme, credenze, simboli, attitudini

La cultura permane stabile nel tempo, anche se le strategie e gli obiettivi si adattano alle condizioni del mercato



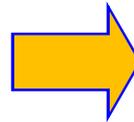
# A cosa serve il controllo?

*Il controllo mira a favorire, mediante la condivisione dei valori e delle norme comportamentali, il **monitoraggio reciproco***



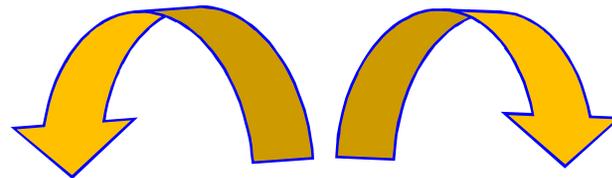
*Ancor più efficaci quando:*

Pressione di natura sociale,  
esercitata da un gruppo  
sugli individui che lo  
compongono



I componenti del gruppo  
hanno fra loro legami  
emotivi

*I controlli culturali possono:*



Incoraggiare  
comportamenti  
desiderati

Scoraggiare  
comportamenti  
indesiderati



# In cosa si sostanzia?

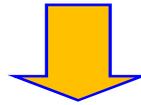
**Il controllo si sostanzia in:**





# Potenzialità e limiti

*I controlli del personale e della cultura interna, rispetto a quelli centrati sulle azioni e sui risultati, possiedono molti vantaggi :*



- 1. sono utilizzabili in quasi tutte le situazioni**
- 2. sono meno appariscenti ed intrusivi**
- 3. producono un minor numero di effetti collaterali dannosi**
- 4. i loro costi risultano spesso più bassi rispetto ad altre situazioni**



*Il limite maggiore è che per la loro attuazione occorre impiegare molto tempo e che da soli difficilmente sono in grado di assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in condizioni di efficienza*

# I costi

**LE DISTORSIONI COMPORTAMENTALI**  
possono essere provocate anche  
dai controlli del personale e della cultura interna

**Un'impresa assume la  
persona non adatta per un  
certo tipo di lavoro o  
fornisce una formazione  
inadeguata o sbagliata**

**Le norme utilizzate per dirigere i  
comportamenti o le misure usate  
per i premi collettivi non sono  
totalmente in linea con quanto  
l'azienda desidera**

# Rigidità

**Rigidi controlli del personale e della cultura interna**

*Sono presenti in*

**Organizzazioni  
del volontariato**

**Piccole aziende  
familiari**

**gran parte dei loro  
membri prova un intenso  
senso di soddisfazione nello  
svolgere un buon lavoro  
ed è motivata a far bene**

**completa, o almeno elevata,  
corrispondenza fra le finalità  
dell'organizzazione e quella  
delle singole persone che la  
compongono**



# E DA VOI COME FUNZIONA?

