الرقابة الرياضية
التّخطيط، والتنظيم، والتّوظيف، والتوجيه يجب أن يتابعوا للحفاظ على كفاءتهم الرقابة آخر الوظائف الإدارية وهي المعنيّة بالفعل بمتابعة الكلّ لاجل تقييم أداء المنظّمة تجاه تحقيق أهدافها.
الوظيفة الرقابية تقوم بوضع معاييرخاصة للأداء الوظيفي والذي يستخدم لقياس التقدّم نحو الأهداف المرسومة. وقد صممت مقاييس الأداء لتحديد ما إذا كان العمل في المنظّمة على المسار الصحيح باتجاة تحقيق الأهداف المخطط تحقيقها.

خطوات العملية الرقابية
وظيفة الرقابة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتّخطيط والغرض الأساسيّ من الرقابة هو تحديد مدى نجاح وظيفة التخطيط. هذه العمليّة يمكن أن تحصر خطوات أساسيّة .ومن أهم هذة الخطوات هي:

1- إعداد معايير الأداء: المعيار أداة قياس، كمّيّة أو نوعيّة، صمّمت لمساعدة مراقب أداء الناس والسّلع أو العمليّات. المعايير تستخدم لتحديد التقدّم، أو التأخر عن الأهداف. طبيعة المعيار المستخدم يعتمد على الأمر المطلوب متابعته. أيّا كانت المعايير، يمكن تصنيفها لاحدى المعايير ،المعايير الإداريّة أو المعايير التّقنيّة فيما يلي وصف لكلّ نوع منها:

أ - المعايير الإداريّة: تتضمّن عدة أشياء كالتقارير واللوائح وتقييمات الأداء. ينبغي أن تركّز جميعها على المساحات الأساسيّة ونوع الأداء المطلوب لبلوغ الأهداف المحددة. تعبّر المقاييس الإداريّة عن من، متى، ولماذا العمل.

ب - المعايير التّقنيّة: يحدّد ماهية وكيفية العمل. وهي تطبق على طرق الإنتاج، والعمليّات، والموادّ، والآلات، ومعدّات السلامة، والموردين. يمكن أن تأتي المعايير التّقنيّة من مصادر داخليّة وخارجيّة.
2- متابعة الأداء الفعليّ: هذه الخطوة تعتبر مقياس وقائيّ.
3- قياس الأداء: في هذه الخطوة، يقيس المديرين الأداء ويحدّدون إن كان يتناسب مع المعايير المحدّدة. إذا كانت نتائج المقارنة أو القياسات مقبولة -خلال الحدود المفترضة- فلا حاجة لاتخاذ أي إجراء. إما إن كانت النتائج بعيدة عن ما هو متوقع أو غير مقبولة فيجب اتخاذ الإجراء اللازم.
4- تصحيح الانحرافات عن المعايير: تحديد الإجراء الصحيح الواجب اتخاذه يعتمد على ثلاثة أشياء: المعيار، دقّة القياسات التي بيّنت وجود الانحراف، وتحليل أداء الشخص أو الآلة لمعرفة سبب الانحراف. ضع في الاعتبار تلك المعايير قد تكون مرخيّة جدًّا أو صارمة جدًّا. القياسات قد تكون غير دقيقة بسبب رداءة استخدام آلات القياس أو بسبب وجود عيوب في الآلات نفسها