

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/307203>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Организационное развитие (другое)

Оглавление

Введение 3

1 Сущность делегирования 4

2 Принципы эффективного делегирования полномочий 7

Заключение 10

Список использованной литературы 11

Введение

Эффективность работы любой компании зависит от многих факторов. Одним из которых является грамотное взаимодействие руководителя со своими подчиненными. Основным участником данного взаимодействия выступает руководитель, именно его компетентность и профессионализм могут способствовать эффективной организации распределения и делегирования полномочий внутри коллектива, в зависимости от способностей, опыта и стремления к развитию работников в коллективе .

Проблема совмещения концентрации и децентрализации в менеджменте – задача делегирования полномочий на любом уровне иерархии управления для принятия конкретных решений. Наилучшим вариантом является подход, при котором сконцентрированы решения о целях компании и решения, имеющие отношение к разработке стратегии, а решения, связанные с операционным управлением, децентрализованы.

Степень децентрализации управления определяется уровнем делегирования полномочий или прав на принятие независимых решений руководителями различных ведомств .

Децентрализация, прежде всего, позволяет быстро принимать решения, в том числе с участием прямых исполнителей, более чётко отражать объективную ситуацию этих решений.

Целью данной работы является рассмотрение эффективного делегирования полномочий.

Задачи:

- описать сущность делегирования;
- рассмотреть принципы эффективного делегирования.

Объект исследования – делегирование как процесс. Предмет исследования – особенности эффективного делегирования.

1 Сущность делегирования

В основе делегирования полномочий лежит четкое понимание целей, формулирование задач и понимание того, что, например, руководитель не должен придерживаться авторитарного взгляда и принимать единолично решения в процессе делегирования, передавая полномочия он должен доверять и обучать одновременно. Основная проблема передачи полномочий заключается не в сути, а в форме передачи, важно не что передает руководитель, а как он это делает. Используя механизм делегирования полномочий, руководитель организации должен быть нацелен не на выполнения правил, а на достижение положительного и эффективного результата. В первую очередь, руководитель должен определить цели и объект делегирования, провести аналитическую работу: какая нагрузка, какие необходимы знания и навыки, какие необходимы ресурсы для выполнения задачи, кто из подчиненных готов выполнить поставленную задачу, необходимо определить зрелость сотрудника.

Делегирование полномочий – один из непосредственных мотивирующих факторов. Оно построено на доверии, создает предпосылки для открытости информационных потоков в команде, для их прозрачности. Прозрачность информационных потоков, в свою очередь, способствует вовлечению персонала, а также делегированию полномочий.

Проблема выстраивания взаимоотношений между подчиненными и руководителем всегда актуальна, ведь для хорошего руководителя главное – получить определенный результат, делегируя полномочия между подчиненными.

Делегирование отвечает за административную сторону вопроса, а мотивация – за психологическую сторону, для достижения качественного, эффективного результата.

Поскольку делегирование полномочий предполагает олицетворение работы, гораздо важнее психологический фактор. При организации инновационной деятельности необходимо создавать благоприятные условия для эффективной совместной работы. Руководитель должен учитывать уровень жизни, интересы и возможности коллективной организации труда.

Эффективность лидерства зависит от успешного делегирования полномочий. Делегирование можно считать успешным, если каждый субъект выполняет свои обязанности с энтузиазмом, ответственностью, творчески, максимальной эффективностью, не выходя при этом за пределы делегированных полномочий. Вовлеченность команды усиливается, когда всем членам команды предоставляется реальная возможность участвовать в управлении, в процессе разработки и реализации управленческих решений. Эта возможность резко повышает мотивацию творческих людей.

Для лучшего управления нужно стараться максимально согласовать индивидуальные цели каждого сотрудника с целями организации - такой подход открывает потрясающие возможности. Когда на сотрудников возлагается ответственность за профессиональную самостоятельность, они не могут не вдохновляться этим. Когда менеджер доверяет команде, он не может не разделить с ней право ответственности. Вера в людей ведет к большей энергии и самопожертвованию. Делегирование позволяет сотрудникам расширять сферу контроля и влияния, позволяя им принимать собственные решения. Например, им может быть предоставлено право подписывать документы, ранее подписанные менеджером, или представлять компанию на различных публичных мероприятиях.

Многие лидеры, не знающие, как правильно делегировать полномочия, упускают из виду роль и значение этого процесса в своей системе управления, сталкиваясь с рядом проблем. Правильная последовательность шагов делегирования очень важна в процессе делегирования полномочий. Прежде всего, нужно убедиться, что сотрудник понимает свое поручение. Затем нужно объяснить им важность задачи, как ее выполнить, обсудить с

#### Список использованной литературы

- 1) Арутюнян Г. Делегирование как фактор мотивации во стремительных условиях// УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ: МЕТОДЫ, МОДЕЛИ, ТЕХНОЛОГИИ. Материалы XXI Международной научной конференции, посвященной 90-летию Уфимского государственного авиационного технического университета. Уфа, 2021. С. 246-248
- 2) Баринов, В.А. Бизнес-планирование: Учебное пособие / В.А. Баринов. - М.: Форум, 2020.
- 3) Зайцева Т.В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 394 с
- 4) Исайчев В.А., Целюк Д.И., Чужинов И.Ю., Журавлев А.А. Особенности некоторых проблем, возникающих при делегировании полномочий//ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВСЕДНЕВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОЕДИНЕНИЯХ, ВОИНСКИХ ЧАСТЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Омск, 2021. С. 57-63
- 5) Колесниченко Е.А., Радюкова Я.Ю., Кузьмин А.В. Совершенствование системы делегирования полномочий в организации // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе, 2018. – No 2(26). – С. 29–38.
- 6) Москвитин Г. И., Личная эффективность менеджера : монография. — Москва : РУСАЙНС, 2020. — 141 с.
- 7) Урмина, И. А. Самоменеджмент: учебник для академического бакалавриата / И. А. Урмина.— 2-е изд., испр. и доп.— Москва : Юрайт, 2019. — 201с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/307203>