

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/308483>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент в организации

Оглавление

Введение 3

1 Сущность делегирования полномочий 4

2 Этапы подготовки делегирования 6

3 Концепции эффективного делегирования полномочий 9

Заключение 10

Список использованной литературы 11

Введение

Термины «управленческая деятельность», «руководитель», «директор» трансформированы в «менеджмент» и «менеджер» соответственно, причем последние стремительно вошли в российскую экономическую лексику и словарный обиход. Однако понятие «управление» намного обширнее, так как используется в разных сферах человеческой деятельности и органах власти (государственные и общественные организации, а также хозяйствующие субъекты и их подразделения). В свою очередь категория «менеджмент» употребляется только по отношению к управлению социально-экономическими процессами на уровне конкретной организации, функционирующей в рыночной среде.

Такая характеристика обуславливает суть менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности, устремленной на достижение, в процессе любой хозяйственной деятельности компании, конкретных запланированных целей посредством рационального приложения материальных и трудовых ресурсов с реализацией функций и использованием методов экономического механизма указанного явления.

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

Целью данной работы является рассмотрение вопроса эффективного делегирования полномочий.

1 Сущность делегирования полномочий

Делегирование поручений сложно тем, кто недавно стал руководителем.

Они хотят, не теряя власть, все контролировать, верят, что могут сделать работу лучше подчиненных, считают, что у них нет времени на делегирование работы подчиненным. Они не знают технологии делегирования.

Заканчивается это тем, что такой руководитель начинает работать все больше, остается на работе, берет работу домой и, в итоге, теряет контроль над подчиненными. Его подчиненные – безынициативные исполнители, развитие подразделения замедляется.

Список использованной литературы

1) Омаров М.С., Омарова К.М. К вопросу успешного менеджмента//АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АПК И ИННОВАЦИОННЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. Курган, 2021. С. 533-536

2) Першин С. Д., Кондрачук О. Е. Особенности стратегического управления//ИННОВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2022. С. 72-75

3) Трифонов Ю.В., Визгунов А.Н. Конкурентные преимущества многопрофильных предприятий//АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ. Сборник научных статей по итогам VII Всероссийской научно-практической конференции. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2021. С. 104-107

- 4) Трысячный В.И. Система методов стратегического менеджмента//MODERN SCIENCE, 2022. № 3. С. 61-68
- 5) Ширяева Т.Ю. Человеческий капитал в системе современного менеджмента//ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОЙ АГРАРНОЙ НАУКИ. Сборник V национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирск, 2022. С. 1819-1822

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/308483>