

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/kurovaya-rabota/391844>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

- 1. Теоретические положения и основы делегирования в менеджменте 5
 - 1.1. Понятие и назначение делегирования в менеджменте 5
 - 1.2. Формы делегирования полномочий 8
 - 1.2. Причины делегирования полномочий и ответственности 10
- 2. Делегирование полномочий и ответственности в ООО «Полекс Ротомолд» 13
 - 2.1 Организационная характеристика компании 13
 - 2.2. Делегирование полномочий 16
 - 2.3. Совершенствование и развитие системы делегирования полномочий 20
- ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24
- Список литературы 26

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы работы связана с развитием новых видов и форм менеджмента, в которых делегирование полномочий и ответственности играет все большую роль. Современный бизнес, особенно технологический, сильно зависит от перераспределения полномочий и ролей. Многие компании делегируют производство в страны с развивающейся экономикой, чтобы удешевить стоимость конечного продукта, другие же компании идут дальше и делегируют весь производственный и технологический цикл, оставляя за собой только НИОКР. Многие предприятия из числа малого бизнеса часто прибегают к делегированию полномочий финансового и бухгалтерского учёта, считая, что содержать специалиста будет дороже, чем оплачивать услуги сервиса по составлению и подаче бухгалтерской отчетности. Такие виды бизнеса сегодня особенно развиты в России. Некоторые организации часто прибегают к делегированию полномочий в юридической и правовой сфере, если штатные сотрудники не имеют достаточной компетенции или отсутствуют. Причина все так же – услуги сторонней организации могут оказаться в моменте дешевле, чем годовое содержание специалиста. Также все виды бизнеса так или иначе исследуют рынок и проводят маркетинговый анализ, при этом делегируя данный процесс специализированным организациям, которые на основе реальных данных собирают аналитику. Таким образом, в современном бизнесе, развитие делегирования занимает весьма значимую нишу и сегодня существенно влияет на все отрасли экономики. Исследование данной темы изложено в трудах авторов: Абчук, В. А., Айдаркина, Е. Е., Анопоченко, Т. Ю., Барышев, А. В., Безручко, П., Виханский, О. С., Гапоненко, А. Л., Генкин, Б. М., Деминг, Э., Егоршин, А. П., Егоршин, А. П., Елиферов, В. Г.

Объект исследования – делегирование полномочий. Предмет исследования – практические аспекты делегирования полномочий и ответственности в организации.

Целью исследования является оценка и анализ делегирования полномочий и ответственности в организации ООО «Полекс Ротомолд»

Задачи исследования:

- 1. Изучить теоретические положения делегирования полномочий
- 2. Проанализировать делегирование полномочий в организации
- 3. Предложить пути совершенствования механизма делегирования

Методы исследования: анализа и синтеза информации, сравнения, бизнес-аналитики.

- 1. Теоретические положения и основы делегирования в менеджменте
 - 1.1. Понятие и назначение делегирования в менеджменте

Делегирование полномочий - это процесс передачи ответственности за выполнение задачи другому сотруднику. Как руководитель, вы, как правило, можете передать ответственность любому из своих непосредственных членов команды. Затем этот сотрудник может принять решение о делегировании

некоторых из этих обязанностей членам своей команды, если это необходимо.

Делегирование полномочий - это организационный процесс, при котором менеджер распределяет свою работу между подчиненными и возлагает на них ответственность за выполнение соответствующих задач. Наряду с ответственностью он также разделяет полномочия, т.е. право принимать решения с подчиненными, таким образом, чтобы обязанности могли быть выполнены эффективно [1].

Другими словами, делегирование полномочий предполагает передачу полномочий по нисходящей линии подчиненным и проверку их эффективности путем привлечения их к ответственности за свои действия. В организации у руководителя есть несколько обязанностей и работ, которые необходимо выполнить. Таким образом, чтобы уменьшить его нагрузку, определенная ответственность и полномочия делегируются на более низкий уровень, то есть подчиненным, для выполнения работы от имени руководителя.

При делегировании полномочий руководитель не отказывается от своих полномочий полностью, а лишь разделяет определенную ответственность с подчиненным и делегирует тот объем полномочий, который необходим для выполнения этой обязанности [12].

Цель делегирования полномочий - обеспечить продуктивное и отлаженное функционирование рабочего места. При грамотном подходе этот процесс может принести пользу вам, вашим сотрудникам и бизнесу в целом благодаря [4]:

1. Повышение производительности. Это позволяет сотрудникам быстрее выполнять работу, поскольку задачи распределяются между группой людей, а не один человек выполняет все необходимые шаги.
 2. Непрерывность. Если вы заняты другими задачами или отсутствуете на работе, другие сотрудники могут выполнять некоторые или все ваши обязанности для обеспечения постоянной производительности и результативности.
 3. Развитие сотрудников. Когда вы делегируете задачи членам своей команды, сотрудники получают шанс улучшить свои навыки и продемонстрировать свои способности в определенной области, такие как лидерство и навыки межличностного общения.
 4. Мотивация сотрудников. Сотрудники могут быть более склонны работать наилучшим образом, когда им доверяют новые обязанности.
 5. Возможности карьерного роста. Делегирование задач сотрудникам более низкого уровня дает им опыт и развитие навыков, необходимые для потенциального продвижения по службе в организации.
- Делегирование полномочий можно определить, как разделение и субраспределение полномочий подчиненным для достижения эффективных результатов.

Авторитет - в контексте бизнес-организации авторитет можно определить, как власть и право человека эффективно использовать и распределять ресурсы, принимать решения и отдавать приказы таким образом, чтобы достигать целей организации.

Менеджеры используют ряд методов для руководства и оценки сотрудников, включая моделирование эффективных деловых привычек и делегирование определенных задач членам своей команды.

Делегирование может быть ценным инструментом для менеджеров, который помогает им достигать большего и обогащать сотрудников в их отделе или команде. В менеджменте делегирование - это процесс распределения задач между членами команды в отделе или проектной группе. Часто это задачи, которые менеджер мог бы выполнять, когда команда была меньше или у нее было меньше обязательств. По мере того как команды растут и берут на себя большую ответственность, эффективные менеджеры поручают часть своих задач членам своей команды, что позволяет им сосредоточиться на управленческих обязанностях, таких как обучение и анализ эффективности.

1. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 249 с.
2. Айдаркина, Е. Е. Теория и практика управления: учебное пособие / Е. Е. Айдаркина; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. — 164 с.
3. Анопченко, Т. Ю. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры. Практикум / Т. Ю. Анопченко, А. М. Григан, А. А. Лысоченко [и др.]. — 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2019. — 282 с.
4. Барышев, А. В. Основы разработки управленческого решения: учебное пособие / А.В. Барышев. – Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2021. – 164 с.
5. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 368 с.
6. Борискина, Т. Б. 454 вопроса по менеджменту: учебное пособие / Т. Б. Борискина, О. С. Пескова. – Москва:

ИНФРА-М, 2019. – 100 с.

7. Быстров, О.Ф. Теория менеджмента. Монография. / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов – Москва: Русайнс, 2020. – 182 с.

8. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2021. — 656 с.

9. Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 396 с.

10. Гапоненко, А. Л. Теория управления: учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 336 с.

11. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 352 с.

12. Грушенко, В. И. Менеджмент. Восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений: учебное пособие / В. И. Грушенко. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 288 с.

13. Деминг, Э. Менеджмент нового времени: простые механизмы, ведущие к росту, инновациям и доминированию на рынке / Эдвардс Деминг ; пер. с англ. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 182 с.

14. ООО «Полекс Ротомолд» Официальный сайт. [Электронный ресурс] – URL: www.rodlex.ru (Дата обращения: 28.11.2023)

15. Отчетность компании ООО «Полекс Ротомолд» [Электронный ресурс] – URL: <https://www.list-org.com/company/7351660?ysclid=ipi7y090do502749100> Дата обращения: 28.11.2023)

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/kurovaya-rabota/391844>