

МЕНЕДЖМЕНТ

Тема:

«Делигирование полномочий»

1) Организация

2) Виды Организаций

3) Виды полномочий

4) Делегирование полномочий

ОРГАНИЗАЦИЯ

- Организация – процесс организирование чего-либо, т.е. подготовка к наступлению какого-либо события или явления сознательное воздействие на кого-то или на что-то.
- Организация – институт общества (фактически существующая в обществе, но официально не зарегистрированная структура).
- Организация – процесс упорядочения чего-либо, совершенствование структуры и правил функционирования.
- Любая организация создаётся для удовлетворения определённых потребностей (материальных и нематериальных).
- В менеджменте акцент делается на организацию с точки зрения создания материальных ценностей.

ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

- Юридическим лицом признаётся организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. (Гражданский кодекс Российской Федерации).
- Виды:
- 1. Хозяйственные товарищества и общества (товарищество полное и на вере; ОАО, ЗАО, ОДО).
- 2. Производственные кооперативы .
- 3. Государственные унитарные и муниципальные предприятия.
- 4. Некоммерческие организации (фонды, учреждения, объединения).

Виды полномочий

Делегирование базируется на **полномочиях** и **ответственности**.

 **Ответственность** – это обязательство работника выполнять делегируемые ему задачи и отвечать за их удовлетворительное решение. Ответственность не может делегироваться ниже, подчиненному. Она остается за тем, кому была делегирована сверху.

 **Полномочие** – организационно закрепленное ограниченное право использовать ресурсы организации, совершать действия, принимать решения, направлять усилия работников на выполнение делегированных задач.

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ

Делегирование полномочий — это процесс передачи части функций **руководителя** другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей **организации**. Используется для улучшения и оптимизации рабочей силы руководителя. Суть этого понятия заключается в том, что работающие над конкретной проблемой лица как исполнители готовы предоставить консолидированную информацию непосредственному руководителю. Существуют две противоположные концепции процесса, посредством которого передаются полномочия: классическая концепция и концепция принятия полномочий .

Согласно классической концепции, полномочия передаются от высших к низшим уровням организации. Однако, как заметил представитель «административной» школы управления Честер Бернард, подчинённый имеет право отклонить требования начальника. На основе этого Бернард сформулировал концепцию *принятия* полномочий. Он определил полномочия как «информацию (приказание), на основе которой участник организации направляет свои действия и определяет, что он обязан или не должен делать в рамках задач организации». Таким образом, по мнению Бернарда, если подчинённый не принимает полномочий от руководителя, то передачи полномочий не происходит.