

Princip delegiranja u menadžmentu

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 14 | Nivo: Fakultet za pravne i poslovne studije, Novi Sad

SADRŽAJ

Uvod.....	3
1. Delegiranje ovlašćenja.....	4
1.1 Kako se delegiraju ovlašćenja.....	4
1.2 Podeljenost ovlašćenja.....	4
1.3 Vraćanje delegiranog ovlašćenja.....	5
1.4 Koristi delegiranja ovlašćenja.....	5
2. Veština delegiranja.....	6
2.1. Stavovi menadžera prema delegiranju.....	6
2.2 Pravila uspešnog delegiranja.....	7
Zaključak.....	13
Literatura.....	14

UVOD

Koliko god delegiranje ovlašćenja izgledalo jednostavno, istraživanja pokazuju da su mnogi menadžeri neuspešni zbog toga što nedovoljno delegiraju. Bez delegiranja, organizacija ne bi mogla da postoji. Kao što nema osobe u preduzeću koja bi mogla da obavi sve zadatke potrebne za postizanje grupnog cilja, isto tako je nemoguće, kad preduzeće poraste, da jedna osoba ostvari sva ovlašćenja odlučivanja.

Objašnjeno je da postoji granica broja ličnosti koje menadžer može efikasno da nadgleda i za njih da odlučuje. Kad pređe taj broj, ovlašćenja moraju da se delegiraju podređenima koji će donositi odluke u okviru područja koja su im dodeljena.

1. DELEGIRANJE OVLAŠĆENJA

Delegiranje je jedna od bitnijih veština menadžmenta kojom menadžer ovlašćuje svoje podređene da rade "u njegovo ime" time dobijajući vremena da se posveti krupnijim poslovima i problemima.

1.1 Kako se delegiraju ovlašćenja

Ovlašćenja se delegiraju kad nadređeni da podređenom slobodu donošenja odluka. Time se podrazumeva da nadređeni ne mogu da delegiraju ovlašćenja koje ni sami nemaju.

Proces delegiranja uključuje: određivanje rezultata koji se očekuju od nekog položaja, dodeljivanje zadataka osobi na tom položaju, delegiranje ovlašćenja za ostvarenje tih zadataka i držanje osobe na tom položaju odgovornom za ostvarenje zadataka. U praksi je nemoguće razdvojiti taj proces, jer bi bilo nepravedno da očekujemo od osobe da ostvari neki zadatak, a da joj nisu data potrebna ovlašćenja, kao što bi bilo nepravedno delegiranje ovlašćenja, a da se ne znaju krajnji rezultati za koje će se one koristiti. S obzirom da se odgovornost nadređenog ne može delegirati, šef mora da drži podređene odgovornima za ostvarenje njihovih zadataka.

Pored ovog procesa, menadžer mora da zna koje poslove ne sme da delegira i koje bi poslove morao da delegira. Obično se delegiraju ovlašćenja za poslove koji se obavljaju rutinski i koji nisu toliko važni. Postoje poslovi koje menadžer ne sme da delegira, to su poslovi koji su vezani za samu strategiju kompanije (organizacije). To se u menadžeru zove "monopol nad informacijama" tj. menadžer uvek mora da zna više od svojih podređenih.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com