

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Centralizacija i decentralizacija". Rad ima 15 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

Универзитет у Крагујевцу

Технички факултет у Чачку

Предмет: Увод у менаџмент

Смер: Идустиријски менаџмент

Семинарски рад

Тема: Централизација и децентрализација

Студент: Никола Станисављевић Предметни наставник:

Бр. досијеа: 698/2008 Др Мирослав Радојичић

Асистент:

Неда Николић

Чачак, април 2009

Садржај:

Централизација и децентрализација као тенденције

Централизација односно децентрализација као појава је дуги низ година у центру пажње менаџмента као теорије и праксе. Разлог је у томе што је ова проблематика стални пратилац изналажења одговора на питање: како треба да буде алоциран ауторитет у организацијама, односно на којим нивоима треба да се дистрибуише право на доношење одлука да би се створиле адекватне претпоставке за ефикасно одлучивање и, тиме, успешно управљање – како деловима тако и организацијом у целини.

У изналажењу одговора на наведено питање дошло се до бројних сазнања. Најзначајнија су следећа:

Централизација, односно децентрализација су тенденције које су присутне у свим организацијама – без обзира на њихову величину (мале, средње, велике) и врсту (профитне или непрофитне). При томе:

Под централизацијом се подразумева тенденција да се ауторитет за доношење одлука претежно додели том менаџменту, односно алоцира на нивоу организације као целине (система) а

Под децентрализацијом се подразумева тенденција да се ауторитет претежно дистрибуише на ниже управљачке нивое (средњи и најнижи менаџмент), односно на већи број релативно самосталних организационих (под)система – пословних јединица (Business Units);

Организациона конституција било које организације не може се успоставити на основу примене само једне од ових тенденција. Зато што:

Потпуна централизација ауторитета подразумева да су сва овлашћења дата једном менаџеру који би, истовремено, био и (једини) менаџер и извршилац (што подразумева непостојање развијене организационе структуре),

Потпуна децентрализација ауторитета подразумева преношење свих овлашћења менаџера на извршиоце (што би за последицу имало “нестанак” менаџера и разградњу постојеће организационе структуре);

Проналажење оптималног односа између централизације и децентрализације је “питање мере”, односно ситуационих фактора (како истичу савремени теоретичари менаџмента). Реч је о следећим факторима: трошкови одлучивања, преференције менаџера везане за коришћење једнообразне политике, способности носилаца одговорности на различитим организационим нивоима, карактеристике контролног механизма који користи организација и утицаји окружења (законодавство, акти државних, федералних и синдикалних агенција и удружења, пореска политика итд.)

Децентрализација има бројне предности, али и ограничења. Као најзначајније, наводимо следеће:

Предности

Ослобађа топ менаџмент дела терета одлучивања и приморава менаџере виших нивоа на препуштање овлашћења,

Подстиче одлучивање и преузимање овлашћења и одговорности,

Даје менаџерима више слободе и независности при одлучивању,

Промовише успостављање и употребу опште контроле, што може повећати мотивацију,

Омогућује упоређивање успешности пословања разних организацијских јединица

Олакшава успостављање профитних центара,

Олакшава диверзификацију производног програма,

Доприноси развоју општих менаџера,

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com