

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ И ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Ворник Е.А.

студент 5 курса специальности «Управление персоналом»

Бажин А.С.

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Ключевые слова: система управления, централизация и децентрализация процессов управления, менеджмент

Во многих современных организациях идет борьба, между децентрализацией и централизацией управления. Но, к большому сожалению многие руководители хотят выбрать что-то одно и строить свою компанию на этом. А децентрализация и централизация могут существовать только вместе.[5]

В организации не могут благополучно решать проблемы, в случае не достигнутого взаимодействия собственных сотрудников либо подразделений. Часто начальник или управляющий подразделения, отдаёт свои полномочия низшим сотрудникам, здесь работает правило: большее доверие для большей эффективности. Чтобы эффективно были выполнены задачи, руководители пользуются двумя способами:

Децентрализация — это передача руководителем своих полномочий работнику.

Централизация — это принятие решений руководителем организации. Централизация является не надежным способом управления людьми, так как многие работники не справляются самостоятельно с поставленными задачами.[3]

В отдельном виде централизации и децентрализации не существует. Они работают вместе, а в некоторых организациях могут не использоваться вообще, но такие компании приходят к краху.

Проблема выбора между централизацией и децентрализацией — это проблема выбора оптимальной системы управления организацией. Поэтому децентрализация не может рассматриваться без централизации т.к. они являются деталями одного механизма.[4]

В одних организациях руководитель отдает распоряжение и их, выполняют, а в других наоборот работник самостоятельно выполняет задание, а затем начальник только подписывает документы.

1-ый вариант это централизация, 2-ой – децентрализация.

Децентрализация – делегирование полномочий и обязанностей по принятию решений, сверху на более низкий уровень . Во-первых, в децентрализации развиваются профессиональные умения и формируется понимание ответственности при принятии важных решений. Во-вторых, децентрализованная конструкция приводит к ужесточению (повышению) соревновательности в организации, провоцирует управляющих к творческому подходу, конкурентной борьбе. В-третьих, в децентрализованной модели организации, работник имеет возможность увидеть собственную цену, свой взнос в общее (важное) дело. Делегирование приводит к увеличению креативности в управленческом труде, к рвению внести свой собственный взнос в формирование компании.[1]

Более высокая степень децентрализации в организациях, это передача сотрудникам процесса принятия решений.

- решения, принятые работниками организации, более важны;
- различные координационные вопросы подвергаются критике со стороны работников;
- контроль снижается, когда решения принимаются только на высоком уровне.

Суть централизованных организаций состоит в том что: высочайшие главы получают постановления, управленцы низшего звена представляют и координируют их, сотрудники – осуществляют.

Преимущества централизации включают следующее.

1. Помогает исправить ошибки других работников и принести свежие идеи в организацию.

2. Создает предпочтительный контроль и координацию особых независимых функций, уменьшает количество и масштабы ошибочных решений, принимаемых менее опытными менеджерами .

3. Акцентированное управление предоставляет вероятность более аккуратно и легко использовать опыт и способности персонала, главного административного органа (помогает сплотить коллектив и вырабатывается доверительные отношения начальника к подчиненному).

Преимущества децентрализации заключаются в следующих позициях.

1. Дает возможность взять распоряжения начальника, выделить проблему и самостоятельно решить ее.

2. Управлять крупными организациями сосредоточенно невозможно, из-за огромного количества требующейся информации и точно также невозможно принять правильное, итоговое решение (невозможно принять правильное решение, так как решение единолично).

3. Способна поспособствовать подготовке молодого управленца к высокой должности, начальник дает серьезные задачи с ответственными решениями в начале карьеры работника, что обеспечивает приток в фирму талантливых людей.

4. Рождает инициативу и предоставляет возможность сотруднику найти именно для себя интересное дело. Руководитель в своей организации должен видеть, как трудятся его работники, с какими задачами справляются, с какими нет.

И вовремя делать поправки и корректировки. Тогда люди в организации будут работать слаженнее и на благо компании. Минус в том,

что у работника не может быть собственной решительности для принятия каких-то важных решений и тем самым процесс может приостановиться на неопределенный срок, а это риск для компании.

В каких же случаях мы можем использовать делегирование? Во-первых, если руководитель выделяет силы и время, для того чтобы начать заниматься наиболее значительными делами. Управляющий непосредственно обязан решать только эти проблемы (т.е. заняться делом более детально). Во-вторых, если излишняя загруженность не дает возможность руководителю лично заняться этой задачей. Только лишь делегирование обязательств дает возможность исключить опасность провала и гарантировать их уместное осуществление. В-третьих, если делегированный способен сделать эту работу предпочтительней, нежели непосредственно личный. Децентрализация управления компанией становится возможной благодаря соблюдению определенных принципов делегирования. Суть этих принципов сводится к следующему:

- передача полномочий и обязанностей обязана реализоваться в согласовании с прогнозируемым итогом. (подвластный обязан обладать необходимыми возможностями с целью достижения необходимого итога);
- передача работы обязана реализоваться согласно магистралям управления.
- каждый управляющий берет на себя задачи (работу) в границах собственных полномочий и обязанностей. То, что превышает его зону ответственности, переходит к высочайшим звеньям управления;
- высочайший официальный субъект не прекращает переносить обязанности (в любой ситуации нужно передать право власти сотруднику ниже рангом).[6]

Умело передавать полномочия – может далеко не каждый руководитель. Прежде всего, это зависит от восприимчивости к новым идеям, готовности передать решения подчиненным, уровня доверия своим коллегам, стремления осуществлять контроль. Делегирование полномочий

облегчает работу руководителя, но не снимает с него принятия окончательных решений и ответственности.

Список используемой литературы.

1. Мильнер Б.З. Централизация и децентрализация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru>
2. Исаев В.С. Пути и средства повышения эффективности управления.// ООО «СВ-Ком Групп».
3. Централизация и децентрализация. Суть централизованных организаций состоит в разделении процессов принятия решений и их внедрения. Процесс децентрализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliotekar.ru>
4. Глава 7. Централизация и децентрализация теория организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://freebooks.so>
5. Проблемы централизации и децентрализации в управлении фирмой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://coolreferat.com>
6. Централизация и децентрализация управления [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://en.coolreferat.com/>

22.12.2014 г.