

«Делегирование полномочий»

**Преподаватель: Аракелова И.В. ,
к.э.н., доцент кафедры МЭиЭТ**

Волгоград, 2015г.

«Делегирование полномочий».

- Основные цели делегирования:
- Разгрузить вышестоящих руководителей для решения стратегических задач управления.
- Мотивировать сотрудников.
- Узнать способности сотрудников, уровень их квалификации, определить их потенциальные возможности.

В настоящее время существует несколько уровней делегирования полномочий руководителем.

Можно:

- делегировать часть функций;
- делегировать функцию полностью;
- делегировать выполнение работы, но принимать ключевые решения;
- делегировать и требовать отчет по завершении работы;
- делегировать и требовать частого отчета о ходе выполнения работы;

Не подлежат делегированию такие функции руководителя, как:

- постановка целей;
- окончательное решение по стратегическим вопросам;
- задачи группы А;
- конфиденциальные задачи;
- контроль результатов;
- мотивация сотрудников;
- срочные дела, не оставляющие времени для объяснений и перепроверки;

Основные правила делегирования.

Для руководителя:

- Подобрать подходящих сотрудников.
- Распределить сферы ответственности.
- Координировать выполнение порученных задач.
- Стимулировать и консультировать подчиненных.
- Осуществлять контроль рабочего процесса и результатов.
- Пресекать попытки обратного или последующего делегирования

Для подчиненного:

- Самостоятельно осуществлять порученное задание и принимать решения под свою ответственность.
- Информировать руководителя о ходе выполнения работы.
- Информировать руководителя о непредвиденных ситуациях, возникших в ходе выполнения работы.
- Повышать квалификацию.

Процесс делегирования полномочий включает в себя 4 этапа.

1 этап. Поручение работнику индивидуального конкретного задания.

2 этап. Инструктирование.

3 этап. Мониторинг или контроль выполнения работы.

4 этап. Анализ полученных итогов работы.

Основные принципы делегирования полномочий.

- Принцип делегирования на основе ожидаемых результатов.
- Принцип единоначалия.
- Принцип уровня полномочий.
- Принцип безусловной ответственности.
- Принцип соответствия полномочий и ответственности.

Основные факторы повышения эффективности делегирования.

Наименование факторов	Краткая характеристика фактора
Риск	Риск должен быть оценен и минимизирован. Следует загружать подчиненных, но не до предела.
Дозирование передачи полномочий	Необходимо выбрать подходящий темп возрастания ответственности. Слишком большие требования могут вызвать стресс и привести к общей неудаче, но недостаточные требования расточительны и деморализующи.
Общее ясное понимание целей	Квалификационная передача полномочий требует четкой структуризации целей и общего согласия с ними. Если цели не установлены, задача остается неясной, а оценка становится практически невозможной.
Регулярное консультирование	Передача полномочий представляет собой форму управленческого развития. Поэтому процесс консультирования помогает как подчиненным, так и руководителям. То есть становится возможным использование заданий для развития других людей

РЕЗЮМЕ

- Делегирование- передача полномочий сотруднику, который полностью берет на себя ответственность за их выполнение.
- Делегирование означает саморазгрузку. Оно освобождает время для выполнения управленческих функций (задач группы А), с одной стороны, и предоставляет возможность сотрудникам для проявления инициативы, самостоятельности, профессионализма, с другой стороны.
- Делегирование выгодно и для руководителя, и для подчиненных.