



УДК 65.012.32:65.012.123

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. К.В. Соколовська, гр. БМН-1-15
Науковий керівник доц. С.М. Бондаренко
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Метою дослідження є розгляд делегування повноважень керівника підприємства як складової стилю управлінської діяльності.

Завдання:

1. Визначити зміст поняття «делегування повноважень» та його принципи;
2. Запропонувати власне бачення механізму делегування повноважень на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процеси делегування повноважень на підприємстві.

Методи та засоби дослідження. Під час дослідження використовувалися методи узагальнення теоретичного і практичного досвіду управління підприємством.

Наукова новизна – розвиток теоретико-методичних та прикладних аспектів формування механізму делегування повноважень як чинника ефективності управлінських рішень на підприємстві.

Результати дослідження. Ефективне функціонування складної системи відносин керівника і підлеглих підприємства виключає одноосібне виконання керівником управлінських функцій. Одному керівникові важко вирішувати всі управлінські завдання і навіть найдосвідченіший, енергійний, талановитий керівник не в змозі один впоратися з вирішенням численних управлінських завдань, що стоять перед керованим ним колективом.

Виходом із цього становища може стати делегування повноважень – надання керівником своїм безпосереднім підлеглим права самостійно вирішувати заздалегідь визначені завдання або здійснювати ті чи інші дії, відповідальність за які несе керівник. У практиці сучасного управління підприємством широкого поширення набув підхід, за яким керівник залишає за собою стратегічне управління, а оперативне делегує підлеглим. У роботах [4, 5] наведено підходи до впровадження теоретичних положень та методичних принципів управління у практику вітчизняних підприємств. Проте необхідно встановити чіткі критерії делегування, тобто закріпити за керівником функції, які він сам повинен виконувати, щоб не допустити такої ситуації, коли він делегує майже всі свої обов'язки.

Делегування повноважень – це:

- Передача завдання, влади, відповідальності;
- Постановка мети діяльності з одночасним наданням коштів для її досягнення і несення виконавцем відповідальності за якість результатів;
- Не поодинокі «пожежні завдання», а база для довготривалого розподілу обов'язків;
- Не порятунок від зайвого клопоту, а якісне вирішення завдань;
- Не додаткова робота, яка нав'язується підлеглому.

Делегування повноважень буває вертикальним та горизонтальним. Вертикальне делегування – передача права приймати рішення вниз за рівнями структури управління [1, с.45]. Горизонтальне делегування – передача права приймати рішення підлеглим, які не є керівниками в структурі управління.

Делегування повноважень – ефективний управлінський прийом, який повинен



виконуватися при дотриманні певних принципів:

1. Чітко визначати рівень виконання і необхідні дії;
2. Визначати час звіту про результати;
3. Інформувати колектив, на який поширюється делегована влада;
4. Забезпечувати підлеглого необхідною інформацією;
5. Делегувати послідовно;
6. Надавати підлеглим можливість вибору делегованих завдань.

Форми передачі повноважень:

1. Повне делегування: підлеглий виконує роботу і несе за неї відповідальність перед вищим рівнем управління, безпосередній керівник звільнений від участі в роботі.
2. Обмежене делегування: підлеглий виконує доручену роботу, але відповідальність за її результати несе разом зі своїм безпосереднім керівником.
3. Нульове делегування: підлеглий виконує доручену роботу, але відповідальність за її результати несе його керівник.
4. Делегування навпаки: підлеглий, отримавши завдання, перекладає його виконання на свого керівника [2,с.34].

Етапи розвитку делегування:

1. Перший етап делегування характеризується централізованими командно-бюрократичними правилами вироблення управлінських рішень. Делегування підтримується на нульовому рівні, рішення виробляються в централізованій структурі управління, звітність та нормування деталізовані.

2. Другий етап вводить поняття «управління у співпраці», яке передбачає колективне обговорення проблем, вироблення рішень в ході обговорення, спільне обговорення варіантів рішень, виділення сфер управлінської діяльності співробітників служб управління.

3. Третій етап розвитку делегування пов'язаний з появою поняття «заборона на втручання з боку вищого керівника». Якщо перший і другий етап спиралися на право керівника будь-якого рівня контролювати всі нижчі структури, то третій етап обмежив сферу управління тільки найближчим рівнем підпорядкування. Більш того, для кожного керівника виділяється область управління і відповідальності.

Висновки. Таким чином, делегування повноважень – надання керівником своїм безпосереднім підлеглим права самостійно вирішувати заздалегідь визначені завдання або здійснювати ті чи інші дії, відповідальність за які несе керівник. Делегування повноважень буває вертикальним та горизонтальним. Розглянуто принципи делегування, форми передачі повноважень, етапи розвитку делегування.

Ключові слова: управління, делегування повноважень, форми передачі повноважень, етапи розвитку делегування.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Алексеев А. Деловое администрирование / А. Алексеев, В. Пигалов. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. – 136 с.
2. Бідняк М.Н. Організація управління : навчальний посібник / М.Н. Бідняк. – К.: А.С.К., 2003. – 176 с.
3. Белогуров В.П. Основы управления: учебное пособие / В.П. Белогуров. – Х.: Консум, 2003. – 240 с.
4. Бондаренко С.М. Про механізм формування конкурентоспроможності [Текст] / С.М. Бондаренко, В.І. Бокій // Економіст. – 2001. – № 9. – С. – 58-59.
5. Касич А.О. Втілення концепції стратегічного управління в практику вітчизняних підприємств / Касич А.О. Бізнес-Інформ. – 2014. – № 11. – С. 290–294.