

**Грондецький Віктор Володимирович,**

студент напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

## **ДЕЛЕГУВАННІ ПОВНОВАЖЕНЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА**

В теорії управління загально визнаним є «золоте правило», сутність якого така: найважливішою здатністю менеджера є отримання результатів через своїх працівників. У тому ступені, в якому він вміло передає свої повноваження виконавцям, він ефективно керує. Чим більше і частіше менеджер застосовує цей метод, тим більш оптимальною виявляється і організація виконання загалом. Делегування повноважень працівникам психологічно передбачає єдність довіри і вимогливості — базовий принцип, який «працює» на організацію «комунікативного простору»: довіряючи, менеджер надає працівникам можливість максимально використати їх досвід, знання і здатності у виконанні завдань, а вимагаючи, він підвищує відповідальність працівників за їх якість, обсяги і терміни. Таким чином, чіткий і обґрунтований розподіл обов'язків, прав і відповідальності — найважливіша передумова ефективної діяльності менеджера.

Делегування повноважень – це надання частини повноважень, тобто прав і обов'язків працівників. Делегування повноважень – це в першу чергу спосіб подолати часові і просторові обмеження, котрі існують незалежно від бажання людини [1, с. 123]. Якщо менеджер не встигає зробити певну роботу або не може зробити її якісно через відсутність певних професійних навичок або спеціальної підготовки, він передає цю роботу іншому.

Переваги делегування:

1) делегування допомагає керівнику зменшити своє навантаження і звільнити час для важливих завдань (наприклад, для власне управлінських функцій);

2) дає можливість використовувати професійні знання і досвід відповідних співробітників;

3) стимулює розкриття здібностей, ініціативи та компетенції підлеглих;

4) часто позитивно впливає на мотивацію праці співробітників, на задоволеність роботою [ 2, с. 304].

Нельсон Б. і Економі П. виявили дев'ять міфів, що пояснюють опір делегуванню:

1. Керівник не може довіряти своїм працівникам.

2. Якщо керівник делегує завдання, то він втрачає контроль над ним.

3. Керівник єдиний, хто знає відповіді на запитання

4. Керівник сам може виконати роботу швидше.

5. Делегування знижує авторитет керівника

6. Праця співробітників буде оплачуватися високо, а керівника - ні.

7. Делегування знижує гнучкість керівника.

8. Ваші працівники занадто зайняті.

9. Ваші працівники не можуть зрозуміти всю ситуацію [ 2, с. 306 ].

Досліджуючи опір делегуванню можна зробити висновок що це, більшою мірою, психологічні стани самого керівника, а реальні соціальні процеси в організації і розкривають зміст другого етапу делегування. Чіткий і обґрунтований розподіл обов'язків

- найважливіша умова ефективної діяльності менеджера. Часто причиною того, що не склалася кар'єра, у багатьох менеджерів було прагнення все зробити самому. Грамотний менеджер - це керівник, який "роздає роботу". Навіть за умови, що підлеглий виконає яке-небудь завдання в два рази повільніше і з нижчою якістю, не слід виконувати її особисто. Слід перебороти бажання все зробити самому і вишукувати час для навчання підлеглих новим обов'язкам і навичкам.

Делегування повноважень передбачає посилення ролі контролю виконання завдання. Чим більшу частину своїх обов'язків і прав менеджер передає (делегує) іншим особам, тим повнішою, достовірнішою і своєчаснішою має бути інформація про те, як ці особи виконують покладені на них обов'язки і використовують надані їм права. Тому система контролю повинна передбачати постійну та оперативну інформацію менеджера про хід виконання працівником делегованих йому обов'язків і використання прав.

Слід підкреслити, що делегування повноважень має здебільшого чітко виражений суб'єктивний характер. Дійсно, кожен менеджер по-своєму оцінює можливості і прагнення підлеглих і відповідно до цієї особистої оцінки надає їм ті або інші повноваження. Тому зміну акцентів щодо тих або інших працівників управління в разі появи нового менеджера можна пояснити і певною мірою виправдати.

Ефективність керівництва визначається не лише особистими зусиллями керівника, але й зусиллями всіх членів робочої групи. Сьогодні керівник не в змозі сам вирішувати всі управлінські проблеми, навіть ті, які безпосередньо входять в коло його службових обов'язків, оскільки їх занадто багато, вони різнобічні й специфічні, а його знання, досвід і запас часу - обмежені. Від того, наскільки керівник володіє мистецтвом делегування, залежить ефективність роботи його підрозділу і, отже, якість роботи самого керівника.

#### **Список використаних джерел**

1. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посіб. / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко // К. : Знання, 2008. – 389 с.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту: підруч. - [видання 3-є, перероблене і доповнене] / Г.В. Осовська, О.А. Осовський // К. : «Кондор», 2008. – 664 с.
3. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навч. посіб. /В.Т. Шатун // Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.

**Грондецький Владислав Вікторович,**  
студент економічного факультету  
напрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент»  
Подільського державного аграрно-технічного  
університету, м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: старший викладач Заборовський В. П.

### **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ЗАКОРДОННИХ ФОНДОВИХ БІРЖ**

Фондова біржа — організаційно оформлений, постійно діючий ринок, на якому здійснюється торгівля цінними паперами; акціонерне товариство, яке зосереджує попит і пропозицію цінних паперів, сприяє формуванню їх біржового курсу та здійснює свою діяльність відповідно до чинного законодавства, статуту і правил фондової біржі. Фондові біржі функціонують в рамках біржових систем, що відрізняються один від одного в різних країнах світу.