

Матковський Даніл
Здобувач вищої освіти 2 СТН курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Підвищення рівня результативності інформаційного забезпечення діяльності аграрних підприємств приводить до збільшення оперативності та адекватності процесу прийняття управлінських рішень, зростання показників їх ефективності і стабілізації фінансового стану[5, 6]. Тому у сучасних умовах ринкового господарювання та жорсткої конкуренції особливої актуальності набуває вміння оперативно приймати управлінські рішення за допомогою ефективної системи делегування повноважень. Делегування повноважень є головним процесом, за допомогою якого керівництво встановлює формальні взаємовідносини працівників в організації.

Під делегуванням повноважень розуміють передачу певних владних повноважень і відповідальності з верхнього рівня управління на нижчий за умови збереження за вищим рівнем функції контролю за використання цих повноважень.

Сьогодні керівник не в змозі сам вирішувати усі управлінські проблеми, навіть ті, які безпосередньо входять у коло його службових обов'язків, оскільки їх багато, вони різнобічні і специфічні, а його знання, досвід і запас часу обмежені. Керівник передає вирішення не важливих проблем, прав і відповідальність підлеглим, які мають необхідні знання, досвід та зацікавленість брати участь в управлінні організацією, а за собою зберігає формування стратегії, контроль і загальне управління організацією [2].

Делегування дедалі сильніше втягує працівників у життя організації. Коли

керівник покладає на працівників відповідальність і передбачає їм повноваження для виконання завдань (не має значення, індивідуальних або групових), вони відповідають тим, що прагнуть прийняти більш активну участь у житті організації та успіху в роботі свого підрозділу і всієї організації. Делегування дозволяє працівникам розвиватися. Якщо керівник сам приймає всі рішення і висуває всі ідеї, то працівники ніколи не навчаться виявляти ініціативу і нести відповідальність за доведення завдань до успішного завершення.

Найважливішим принципом делегування є: "Немає і не повинно бути обов'язків без відповідних прав, а прав - без відповідальності". Порушення цього принципу неминуче спричиняє зниження ефективності управління персоналом [3].

Можна виділити такі переваги делегування: делегування допомагає керівнику зменшити своє навантаження і звільнити час для важливих завдань (наприклад, для власне управлінських функцій); дає можливість використовувати професійні знання і досвід відповідних співробітників; стимулює розкриття здібностей, ініціативи, самостійності та компетенції підлеглих; часто позитивно впливає на мотивацію праці співробітників, на задоволеність роботою [1].

Оскільки кожна людина є особистістю з притаманними лише їй особливостями, якостями, знаннями, вміннями, то менеджер, передаючи повноваження, повинен використовувати індивідуальний підхід до кожного підлеглого[4].

Вдале делегування повноважень – це мистецтво, яким повинен оволодіти той менеджер, який прагне працювати ефективно. Для цього йому потрібно розвивати наступні вміння: добирати відповідні кваліфіковані кадри («не буває поганих солдатів, є погані офіцери»); формувати та розвивати індивідуальні здібності підлеглих (покажіть зразок виконання подібної роботи і забезпечте її розуміння підлеглим); проводити інструктаж і перевірку розуміння завдання у контексті цілей організації, колективу та самого підлеглого; перебувати на

задньому плані і надавати підтримку лише за необхідності (треба уникати бажання підключитися до виконання підлеглим завдання, не можна відмінити його розпорядження);забезпечувати контроль і сприятливі умови для виконання доручення;не забувати заповідь: «довіряй, наділяй, перевіряй».

Таким чином, делегування повноважень вивільняє час менеджера для конструктивної роботи над іншими проектами і є необхідним інструментом забезпечення професійного зростання та розвитку підлеглих.Делегування необхідно використовувати не тільки для отримання результату, але й для оцінки, мотивації і розвитку кар'єри.

Список використаних джерел

1. Гринюк Н., Вовчок О. Делегування повноважень в управлінській діяльності. Сучасний стан, ретроспективи розвитку економічної системи України. Чернівці: ЧТЕІ КНТУ, 2011. 512 с.

2. Куцин Є.М. Делегування повноважень на підприємстві в умовах трансформації вітчизняної економіки. Економічний простір. 2009. №3. С. 262-269.

3. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навч. посібник, для студентів вищих навчальних закладів. К.: Кондор, 2003. 556 с.

4. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. [URL:http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf)

5. Лаврук Л.В., Лаврук О.С. Інформаційне забезпечення системи управління підприємством. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 19. 2011. С. 171-176.

6. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління організаційно-інформаційним забезпеченням розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 17. 2009. С. 158-164.