

image not found or type unknown



Рассмотрев данный вопрос, могу сказать что делегирование в наше время –это ничто иное как передача части дел другому лицу.

Этот навык базовый для всех руководителей. Он настолько прост, что ему мало внимания уделяют на тренингах, а иногда совсем не рассматривают в качестве техники. Но простейшее в делегировании в повседневной практике вызывает сложности.

Делегирование сейчас включает в себя- постановку цели, мотивацию и получение результата. Но главное – руководителю надо знать своих работников, для того чтобы понять- кому что можно доверить, ведь в конечном итоге- ответственность за сделанную работу несет именно руководитель. В этом и парадоксальность такого одновременно сложного и простого делегирования. Схема делегирования только выглядит простой. Определяем делегируемое, выбираем сотрудников, ставим задачу и ждем результатов.

На первый взгляд кажется просто. Почему тогда многие боятся делегировать? Ответы просты и банальны.

Зачастую, руководители не хотят делегировать свои обязанности и полномочия, а подчиненные уклоняются от доп. задач.

Руководители не желают осуществлять процесс делегирования по следующим причинам:

- Считают, что выполняют работу лучше, чем подчиненный;
- Нет системы контроля за работой подчиненного;
- Руководитель не имеет доверия к своим подчиненным;
- Боятся риска.

Подчиненные избегают делегирования на них обязанностей по следующим причинам:

- Они неуверенны в себе и своих силах;
- Боятся нареканий и критики;
- У работника уже итак много работы, он не потянет доп. нагрузку;

- У подчиненного нет стимулов;
- Работники боятся ответственности.

Хороший руководитель - на мой взгляд - ОБЯЗАН овладеть способностью делегирования полномочий для качественного выполнения работы .

Ведь если он не «поделиться» , то придется все делать самому. А чем больше руководитель берет на себя выполнения обязанностей и ответственности, тем ниже становится эффективность принципа: «Хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам». Делегирование не только высвобождает время для стратегических планов, но и мотивирует сотрудников организации.

Самый на мой взгляд простой пример делегирования полномочий- это нанять себе секретаря.

Раньше ты просматривал почту, отвечал на звонки, составлял презентации для выступлений, занимался заказом билетов на самолет, да кофе банально себе сам делал, а теперь ты делегировал полномочия- доверил секретарю. Как итог- больше свободного времени, можно заниматься своими делами не отвлекаясь на эти мелочи и для подчиненного плюс- денежная мотивация к работе. Все счастливы: ))).