

# **Делегирование полномочий как инструмент эффективного менеджмента**

**ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ** – передача полномочий сотруднику, который полностью берет на себя ответственность за их выполнение.

Учитывая этот факт, всегда нужно ставить вопрос, **как распределить то, что можно делегировать.**

Самым простым способом оказывается **определение приоритетов.**

С точки зрения управления, это понимание того, **что нужно сделать сейчас, а что необходимо сделать потом.**

# Модель процедуры выглядит следующим образом:

- ранжировать проблемы по приоритетам;
- сосредоточиться на важных;
- уделять внимание срочным;
- жестко отбирать задачи (критерий отбора задач: «делать только то, что могу сделать только я»);

• остальные не доделывать

## Список проблем и задач, которые вы можете передать своим подчиненным:

- Установление целей, принятие решений по выработке политики, контроль результатов.
- Руководство и мотивация сотрудников.
- Задачи особой важности и высокой степени риска.
- Актуальные, срочные проблемы.
- Конфиденциальные проблемы и задачи.

- Взаимное уважение.
- Доверие к опыту друг друга.
  - Открытость.
- Работа на результат.

Если говорить о том, кому может быть действительно интересно играть в игру под названием «**делеги́рование полномо́чий**», безусловно, это **сотрудники**, которые:

- **нацелены** на профессиональное развитие и развитие в рамках управленческой карьеры
- это сотрудники, для которых **важны статус** внутри компании и **сопричастность** к принятию важных решений.

Как правило, эти сотрудники хорошо чувствуют себя в проектах.

## Почему менеджеры не делегируют?

- Недостаток доверия к подчиненным.
- Недостаток уверенности в себе, страх перед потенциальным соперником.
- Нечеткое разграничение обязанностей.
- Склонность избегать риска.
- Отсутствие ролевых моделей.
- Нежелание «отступать со своей территории».

# Технология делегирования полномочий





***ДЕЛЕГИРОВАНИЕ =***

***ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ +  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ +  
ПОЛНОМОЧИЯ И  
РЕСУРСЫ***