

УДК 336.7

Миндубаева Н.Р., студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация: В статье делегирование и мотивация рассмотрены в виде функции менеджмента, описаны их достоинства и недостатки

Ключевые слова: делегирование, мотивация, цель, система SMART

Mindubaeva N.R., student,

1 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Togliatti (Russia)

DELEGATION AND MOTIVATION AS A MANAGEMENT FUNCTION

Annotation: In the article delegation and motivation are considered in the form of management functions, their advantages and disadvantages are described

Keywords: delegation, motivation, goal, SMART system

Любой управленец рано или поздно в процессе своей работы приходит к такому моменту, что обязанностей становится так много, что их просто необходимо делегировать, чтобы получить качественный результат.

Делегирование - это разделение обязанностей между работниками для достижения поставленных целей и оптимизации работы предприятия.

Сущность этого понятия заключается в том, чтобы сотрудники, которые получают полномочия по решению определенной задачи, могли выполнить ее с таким же успехом, как и сам руководитель. Одним из главных вопросов является создание условий, при которых бы достигался наилучший

результат перераспределения ответственности полномочий между руководителем и работниками с минимальными затратами и в кратчайшие сроки.

В первую очередь необходимо определить преимущества делегирования.

А преимущества просто несомненны, ведь руководитель может делегировать на сотрудников ежедневную, рутинную, повторяющуюся работу, решение мелких проблем и подготовительные работы по различным проектам, тем самым получая время и возможность заниматься теми делами, которые действительно требуют его непосредственного участия, а также сосредоточиться на стратегических задачах развития компании.

К тому же делегирование помогает достижению дружной, сплоченной обстановки в команде, улучшает скорость управления, при этом уменьшая время на решение задач, повышает психологическую атмосферу, формируя кадровый резерв, и создаёт группы, способные на самостоятельное решение серьезных и нестандартных проблем.

Конечно применение делегирования обязательно столкнется с некоторыми проблемами. К примеру, это может оказаться психологическая неготовность руководителя разделить свои обязанности с подчиненными, ведь многие считают, что никто не справится с их работой лучше, чем они сами, слабый авторитет руководства, плохой контроль за работой сотрудников, на которых были возложены обязанности. Возможны конфликты с подчиненными на почве делегирования, ведь и у сотрудников и у руководства может присутствовать боязнь взять на себя либо разделить ответственность за принятие решений. Также может присутствовать неуверенность в компетентности сотрудника. Камнем преткновения может стать и банальная нехватка времени, чтобы проверить и оценить работу, проделанную сотрудникам.

Большую часть этих проблем можно решить при помощи мотивации. Конечно, если психологический климат ухудшается, уровень ответственности возрастает, а вознаграждение за проделанную работу останется прежним сотрудники начинают либо работать в пол силы, либо и вовсе теряют интерес и энтузиазм в работе.

Делегирование - это административная сторона вопроса распределения обязанностей в компании, а мотивация - психологическая. Ведь перекладывая ответственность со своих плеч на плечи сотрудника, любой руководитель обязан задуматься: "А почему почему сотруднику должно быть это интересно?". Кьелл Нордстрем и Йонас Риддерстрале в книге "Бизнес в стиле фанк" писали: "То, как вы привлекаете, удерживаете и мотивируете ваших сотрудников, важнее технологий", что говорит о том, что вопрос мотивации сотрудников играет далеко не последнюю роль при делегировании обязанностей и вполне справедливо, что за успешное выполнение поручений сотруднику полагается поощрения, например, в виде повышения по службе, прибавки к зарплате, увеличения степени самостоятельности или просто слов благодарности.

Оценив проблемы необходимо разобраться с формами делегирования, они также бывают разными.

1. Наделение большей свободы действий

Данный способ поможет оценить компетентность и подготовленность сотрудника к управленческой деятельности, возникает возможность проверить действие гость децентрализации системы, а также помогает работникам научиться делать определенную работу лучше руководителей.

2. Ротация по горизонтали

Такой способ помогает сотрудникам одного уровня получать разные знания и умения, овладевать новыми сферами деятельности, повышать квалификацию специальности и наращивать мастерство и постоянно поддерживать интерес к работе.

3. Привлечение подчиненных к принятию управленческих решений

Сотрудник, решая новую задачу поставленную бизнесом всегда привносит в решение долю своей эмоциональной окраски. Это позитивно сказывается как на развитии самого сотрудника, его эффективности и вовлеченности в работу, так и на руководителях, которые получают возможность взглянуть на арешение проблем по-новому.

4. Поощрение инициативы

Поощрение инициативы сотрудников может стать той самой искрой, которая нужна управленцу, чтобы “оживить” вялых и незаинтересованных работой сотрудников. Поможет сосредоточить внимание подчиненных не на процессе работы, а на конечном результате. В компаниях, где инициатива сотрудником активно поощряется люди активны и заинтересованы, они постоянно вовлечены в рабочий процесс. Таким компаниям легче привлечь и сохранить лучших сотрудников для кадрового резерва.

Также для успешного делегирования необходимы особые условия.

Доверие к сотрудникам является одним из важнейших таковых условий, хотя бы потому что именно доверие в бизнесе способствует формированию благоприятной обстановки для осуществления трудовых обязанностей как работниками, так и руководству ющим составом. Именно доверительные отношения позволяют реализовать принцип “Чтобы сотруднику дома хотелось идти на работу, а после работы хотелось идти домой”

Немаловажную роль играет наличие знаний, опыта и деловых качеств при распределении полномочий. Делегирование для сотрудника - это выполнение обязанностей более высокой должности, и стоит принимать во внимание, что для каждой задачи необходимо выбирать человека, который ясно понимает суть задачи и имеет представление о том, как она решается. Спонтанное развитие не приведет ни к чему хорошему.

Корректная постановка цели - это уже половина выполненной задачи. Цель - это конечный результат и она должна быть поставлена по системе SMART.

Specific — конкретная;

Measurable — измеримая;

Attainable — достижимая;

Relevant — значимая;

Time-bounded — обозначенная по времени.

Получается, что “умная” цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, значимой и ограниченной определенным отрезком времени.

Для успешного делегирования необходимо одновременное обучение сотрудников. Если вся команда будет на одном уровне знаний и опыта, то будет намного легче проводить горизонтальное ротирование, выбирать сотрудника для задачи и это никак не нарушит отношений в коллективе,

ведь шансы на карьерный рост будут оставаться за всеми, кто в этом заинтересован.

Ну и в заключение хочется сказать, что управление и достижение целей - это очень сложный процесс, который чаще всего не под силу одному человеку. Умение делегировать может сделать управленца лучшим в своем деле, помочь в развитии проектов и компаний в целом, но при перекладывании с себя ответственности на подчиненного сотрудника необходимо не забывать, что любая работа делается лучше, если она делается за вознаграждение.

Список используемой литературы:

- 1.** Казанцев А.К., Миндели Л.Э. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика. М.: Экономика, 2004. 518 с.
- 2.** Богатко А.Н. Система управления развитием предприятия: учебное пособие / А.Н.Богатко. М. : Финансы и статистика, 2013. 240 с.
- 3.** Егоршин А.П. «Мотивация трудовой деятельности». Изд-во: НИМБ. Н. Новгород, 2010. 320 с.