



ВАЖНОСТЬ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

Студентка МИАУз

направления «Социопсихология религии»

Сафарова Ануша

Аннотация: в данной статье приведена информация о важности изучения психологии, ведь психология помогает людям выстраивать коммуникацию и находить общий язык, что помогает в решении общих задач. Для руководителей знания в области психологии особенно важны, ведь без этих знаний невозможно контролировать психологический климат в коллективе, руководить людьми. Также рассмотрена одна из проблем, с которой сталкиваются руководители в ходе своей деятельности, это делегирование, рассмотрены плюсы и минусы делегирования, а также дана рекомендация руководителям по успешному внедрению делегирования в свою организацию.

Ключевые слова: Психология управления, руководитель, подчиненный, делегирование, коммуникация, цели, задачи, стратегии.

В современном мире, в котором динамично развиваются все сферы жизни общества, неуклонно возрастает актуальность психологии. Знание психологии играет важную роль в жизни общества и человека, делает жизнь ярче, успешнее и счастливее, помогает человеку реализовать свои возможности, лучше познать себя и окружающих, стать увереннее в себе, овладеть на высоком уровне коммуникативными навыками, эффективно решать производственные и личностные проблемы. Хотя психология не является панацеей на все случаи жизни, она позволяет решать многие проблемы и находить ответы на многие вопросы, возникающие в процессе жизнедеятельности. В последние годы наблюдается активное развитие психологии как науки, академической и прикладной, обусловленное многообразием теоретических и практических задач, встающих перед нею. В нашей стране интерес к психологии огромен,



причем практически во всех отраслях современного общества: образовании, политике, медицине, спорте, экологии, искусстве, бизнесе и др.¹

Психология помогает человеку лучше понять других людей, понять их эмоции и чувства, установить причинно-следственную связь между поведением человека и причинами, которые привели его к такому поведению, что помогает избежать конфликтных ситуаций.

Общество, и коллектив в том числе, состоит из людей, у каждого из которых свой темперамент, характер, способности и тд., а для успешного руководства и взаимодействия с каждым членом коллектива руководителю нужны, как минимум, базовые знания в области психологии.

Психология управления – это наука, изучающая психологические процессы внутри организации и их влияние на ее эффективность.² Руководитель- это ответственное лицо, он отвечает за успех проекта, он организует, управляет коллективом, он должен доказать всем, что дело, которым занимаются его подчиненные, важное и необходимое. Каждый руководитель должен обладать знаниями в области психологии, чтобы эффективно управлять своей командой и достигать поставленных целей. Быть руководителем- это ежедневный комплексный труд над собой, требующий актуальных знаний, умений и навыков, которые отвечают международным стандартам.³

Одна из проблем, с которой сталкиваются руководители и в решении которой им помогут знания, умения и навыки в области психологии управления- это проблема делегирования. Делегирование полномочий — это передача некоторых задач или функций руководителя другим сотрудникам. Необходимость в делегировании появляется, когда количество обязанностей

¹ <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-psiologii-v-zhizni-cheloveka-i-obschestva#:~:text=%>

² <https://www.psy-77.ru/blog/psihologiya-upravleniya/>

³ Аквазба Е. О. Особенности социального управления образовательной организацией в современных российских условиях // Фундаментальные исследования. 2015. №2-16. С. 36343638.



управленца растет вместе с бизнесом или проектом. Принцип делегирования заключается в постепенном освобождении руководителя от работы, которую способны выполнить другие сотрудники. Это дает менеджеру возможность сосредоточиться на управленческой работе: развитии бизнеса, планировании, а также организации и контроле работы команды. Чем лучше управленец умеет делегировать, тем эффективнее он как лидер. Если лидер не боится передавать ответственность и делает это правильно, то выигрывают все:

- У делегирующего освобождается время на задачи, которые может решать только он сам.
- Члены команды принимают на себя дополнительную ответственность и получают новые возможности для профессионального роста.
- Повышается уровень доверия руководителя к подчиненным, растет синергия команды (когда совместная работа сотрудников существенно превосходит по результатам простую сумму возможностей каждого из них).⁴

Проблемы, с которыми может столкнуться делегирующий руководитель:

- Недоверие к подчиненным, нежелание делегировать;
- Привычка делать все самому, уверенность лишь в своей правоте («консерватор»);
- Незнание техники делегирования;
- Боязнь потерять контроль, авторитет, власть, статус, «воспитать конкурентов»;
- «Двойное делегирование»;
- Негативный прошлый опыт делегирования (нечеткие задачи, слабый контроль, «обратное делегирование», конфликты и т.п.)⁵

⁴ <https://www.unisender.com/ru/glossary/chto-takoe-delegirovanie-polnomochiy/#anchor-4>

⁵ <https://donskih.ru/2016/12/delegirovanie-plyusy-minusy/>



Можно выделить, по меньшей мере, пять причин, лежащих в основе сопротивления делегированию со стороны сотрудников. Причины, а также возможные способы их преодоления со стороны руководителя приведены ниже:

1. Пассивность, привычка во всем полагаться на руководителя. (Психологическое стимулирование)
2. Страх критики, наказаний. (Допускайте риск ошибки)
3. Отсутствие знаний, навыков, ресурсов. (Соотносите силы и возможности человека с порученной задачей, обеспечьте обратную связь)
4. Перегруженность работой, избыток обязанностей и поручений. (Перераспределите задачи сотрудника по важности и срочности)
5. Нет мотивации, желания брать на себя ответственность. (Принцип признания минимального вклада) ⁶

Чтобы использовать все преимущества делегирования, нужно знать, какие именно задачи можно делегировать, а какие нельзя:

Нужно делегировать:

- Простые задачи вспомогательного характера.
- Рутинную работу.
- Подготовительную работу.
- Узкоспециализированные экспертные задачи, в которых сотрудник разбирается значительно лучше.
- Задачи, которые другие могут выполнить быстрее и экономичнее.
- Любые не срочные задачи, который сотрудник качественно может выполнить сам.

⁶ С. И. Калинин «Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем». Речь. Санкт-Петербург 2006. стр. 270.



Можно делегировать:

- Представительские функции в некоторых ситуациях.
- Частные задачи, требующие уникальных качеств (квалификации, опыта) сотрудника.
- «Обучающие» задачи, требующие приемлемых затрат на обучение и инструктаж сотрудника.
- Комплексные задачи, имеющие невысокую степень риска.

Ни в коем случае нельзя делегировать:

- Стратегические функции руководителя по определению целей, задач, стратегии и т.п.
- Масштабные финансовые вопросы.
- Кадровые перемещения.
- Управленческие решения по результатам контроля (поощрение и наказание)
- Задачи особой важности, срочности, высокой степени риска.

Логика распределения задач для делегирования по трем категориям («необходимо», «можно», «нельзя») достаточно проста. Чем меньше важность, срочность и масштабность возникающей перед руководителем задачи, тем лучше подходит она для делегирования. И наоборот, чем больше важность, срочность и масштабность задачи, тем меньше вероятность ее успешного решения в том случае, если она будет делегирована.⁷

Делегирование- это отличный инструмент для руководителей, который поможет повысить эффективность производства и обучить сотрудников новым навыкам.

⁷ С. И. Калинин «Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем». Речь. Санкт-Петербург 2006. стр. 264.