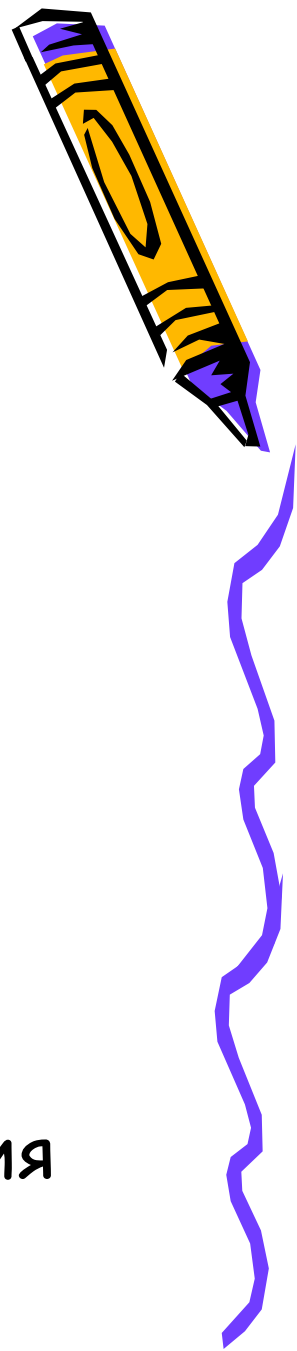


# Препятствия к эффективному делегированию

Выполнила: Яковлева Мария  
Группа Э102



# Пять причин нежелания руководителей делегировать полномочия

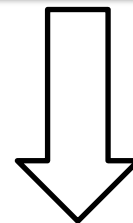


1

Заблуждение «Я это сделаю лучше»



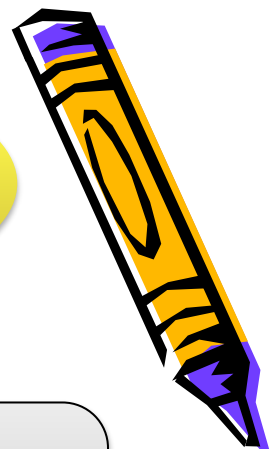
Трата времени на задание, которое мог бы выполнить подчиненный, означает, что руководитель не сможет так же хорошо выполнять другие обязанности



Если руководитель не будет разрешать подчиненным выполнять новые задания с дополнительными полномочиями, то они не будут повышать свою квалификацию

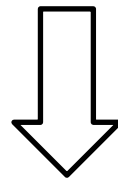


# Пять причин нежелания руководителей делегировать полномочия



2

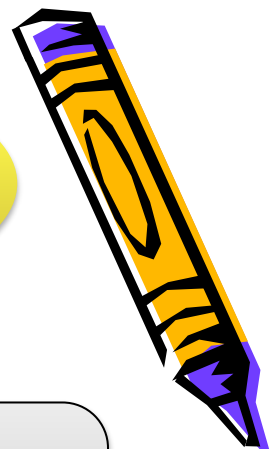
Отсутствие способности руководить



Будучи не в состоянии охватить долгосрочную перспективу в череде работ, они не могут полностью осознать значение распределения работы между подчиненными

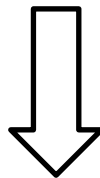


# Пять причин нежелания руководителей делегировать полномочия



3

Отсутствие доверия к подчиненным



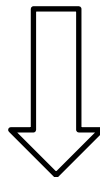
Если руководители действуют так, как будто не доверяют подчиненным, то подчиненные на самом деле будут работать соответствующим образом



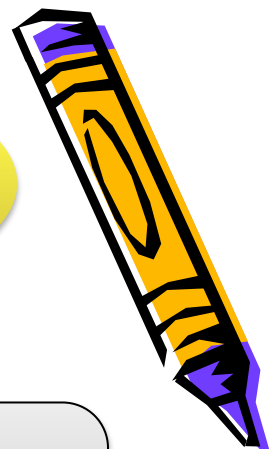
# Пять причин нежелания руководителей делегировать полномочия

4

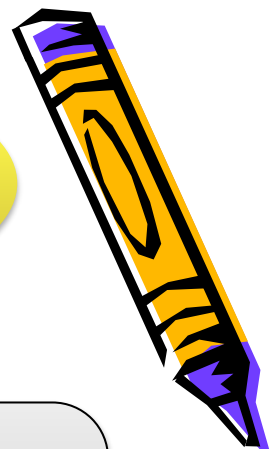
## Боязнь риска



Поскольку руководители отвечают за работу подчиненного, они могут испытывать опасения, что делегирование задания может породить проблемы, за которые им придется отвечать.

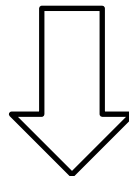


# Пять причин нежелания руководителей делегировать полномочия



5

Отсутствие выборочного контроля для предупреждения руководства о возможной опасности

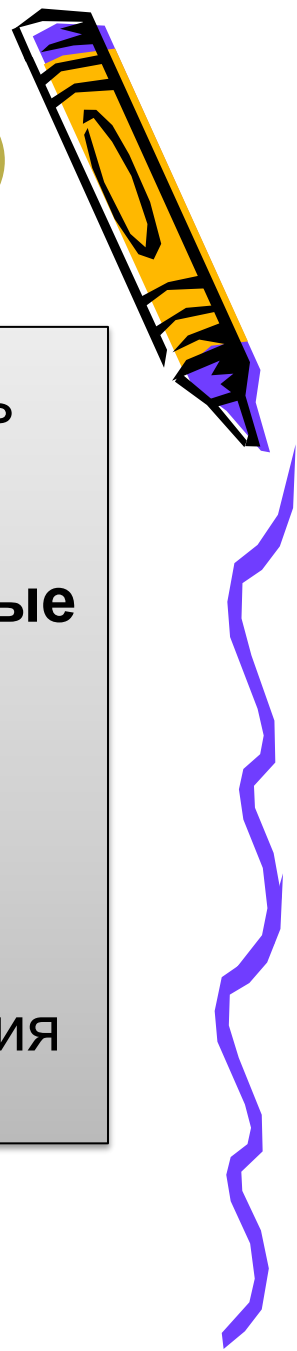


Параллельно делегированию дополнительных полномочий, руководство должно создать эффективные механизмы контроля для получения информации о результатах работы подчиненных



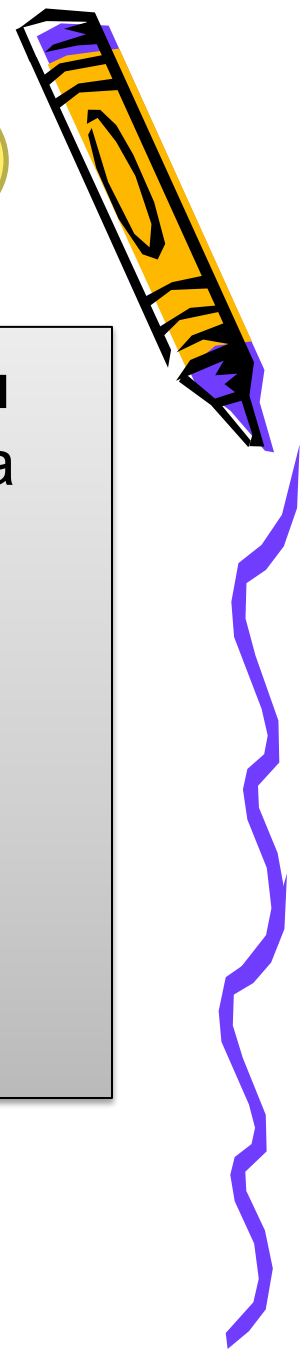
## Трешпятствия к эффективному делегированию со стороны подчиненных

1. Подчиненный считает **удобнее спросить руководителя** что делать, чем самому решить проблему.
2. Подчиненный боится критики за совершенные **ошибки**. Поскольку большая ответственность увеличивает возможность совершения ошибки, подчиненный уклоняется от нее.
3. У подчиненного **отсутствуют информация и ресурсы**, необходимые для успешного выполнения задания.



## Препятствия к эффективному делегированию со стороны подчиненных

4. У подчиненного уже больше работы, чем он может сделать, или же он считает, что это так на самом деле.
5. У подчиненного **отсутствует уверенность** в себе.
6. Подчиненному **не предлагается каких-либо положительных стимулов** дополнительной ответственности.





# Преодоление препятствий эффективному делегированию



Система контроля



Руководители могут обезопасить себя при делегировании больших полномочий подчиненным

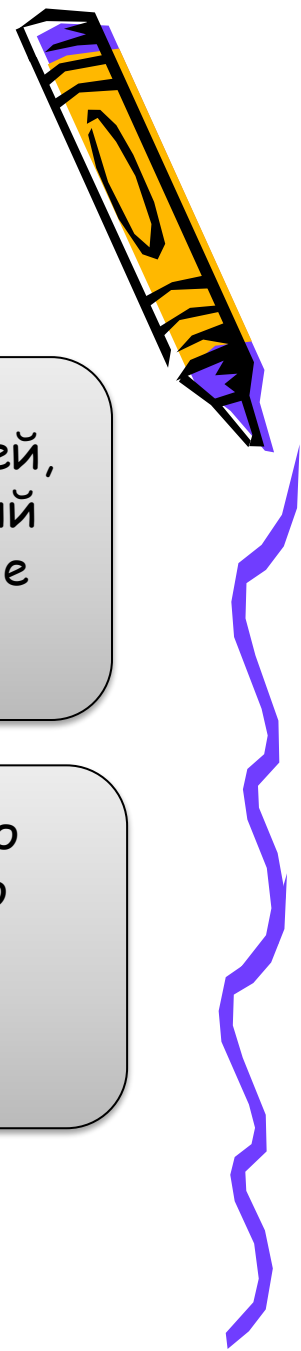
Доверие  
подчиненным



Большую часть неуверенности подчиненных можно устранить, оказывая им больше доверия



# Преодоление препятствий эффективному делегированию



Обмен  
информацией



Понятное изложение подчиненным их обязанностей, задач и пределов полномочий имеет существенное значение для эффективного делегирования

Принцип  
соответствия



Чтобы делегирование было действенным, необходимо соответствие между полномочиями и ответственностью

