

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В СТРУКТУРІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЮ

Мишакова Наталія Володимирівна, студентка групи Мдн-11с,

Бондар Тетяна Вікторівна, к.е.н., доцент

Сумський державний університет, Суми

У сучасних умовах управління організаціями значущим чинником результативної діяльності є раціональний розподіл функцій між рівнями управління, що передбачає делегування повноважень.

Делегування – це передача частини управлінських функцій і повноважень від вищого рівня управління до нижчого з метою підвищення оперативності, відповідальності та мотивації працівників [1]

Нами розглянуто особливості делегування повноважень у структурі управління АТ «СМНПО-Інжиніринг», проаналізовано фактори, що впливають на ефективність цього процесу, виявлено головні проблеми та сформульовано рекомендації щодо їх розв'язання.

Розглянемо поняття та принципи делегування. Делегування – це один із ключових процесів керування, що забезпечує ефективну координацію та нагляд у складних організаційних структурах.

Головними принципами делегування є чіткість поставлених задач, відповідність між повноваженнями та відповідальністю, а також контроль за виконанням [2].

Делегування є компонентом організаційного розвитку. Делегування сприяє збільшенню компетентності співробітників, їх залученню до ухвалення рішень, покращенню комунікації та організаційної культури.

Нами проведено аналіз практики делегування повноважень в АТ «СМНПО-Інжиніринг».

Підприємство має багатоступеневу ієрархічну структуру, властиву для великих машинобудівних підприємств пострадянського зразку. Система управління є централізованою з домінуванням вертикальних зв'язків.

З'ясовано, що існують труднощі делегування. Підтверджено низький ступінь самостійності середньої управлінської ланки, брак способів мотивації при розподілі повноважень та слабкий розвиток внутрішньої комунікації.

Причини проблем: утримання застарілих управлінських підходів, недовіра до молодших керівників, переобтяження вищої ланки управління, формальність в ухваленні рішень.

Пропонується впровадження системи оцінювання підсумків роботи за KPI, покращення управлінської культури керівників усіх рівнів, навчання персоналу засадам управління.

Доцільним є перехід від авторитарної до більш гнучкої моделі управління, де важливу роль відіграє горизонтальне делегування функцій.

Нами запропонована рекомендація щодо застосування новітніх інформаційних систем для контролю за виконанням делегованих доручень, автоматизація обліку відповідальності, використання цифрових засобів управлінської звітності.

Отже, делегування повноважень є необхідною передумовою ефективного управління сучасними організаціями. Досвід АТ «СМНПО-Інжиніринг» вказує на потребу модернізації управлінських підходів, впровадження нових технологій, посилення професійної відповідальності та розвитку управлінської культури.

Реалізація запропонованих порад дозволить зменшити навантаження на вищий щабель управління, поліпшити продуктивність праці, підвищити мотивацію та лояльність працівників, що загалом сприятиме збільшенню загальної ефективності діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Дія. Бізнес у Луцьку. Делегування без страху: як правильно передати функції та підвищити ефективність команди. 2024 <https://diia-business-lutsk.com/news/posts-1/delehuвання-bez-strakhu-iak-pravylny-peredaty-funktsiyi-ta-pidvyshchyty-efektyvnist-komandy>
2. Go Deal Brokers . Види, етапи та алгоритми делегування <https://business-broker.com.ua/blog/delehuвання-povnovazhen-iak-efektyvno-rozpodilyty-zavdannia-ta-pidvyshchyty-produktyvnist/>