

Попов Марк Геннадиевич
Студент,
Факультета управления
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
Malik.pop@yandex.ru

Сидоренко Андрей Александрович
Студент,
Факультета управления
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
andrey_sid05@mail.ru

Шевченко Мария Сергеевна
Студент,
Факультета управления
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
mary106@mail.ru

Делегирование ответственности. Нюансы передачи полномочий

В статье описывается проблема делегирования ответственности. Раскрываются понятия «делегирование» и «ответственность». Выявлены основные типы людей, передающих ответственность. Описывается на примере деятельность вышестоящего руководства при поручении задач.

Ключевые слова: делегирование, ответственность, полномочия, задачи

Mark G. Popov
Student,
Faculty of Management,
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
Malik.pop@yandex.ru

Andrey A. Sidorenko
Student,
Faculty of Management,
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
andrey_sid05@mail.ru

Maria S. Shevchenko
Student,
Faculty of Management,
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
mary106@mail.ru

Delegation of responsibility. Nuances of delegation of authority

The article describes the problem of delegation of responsibility. The concepts of "delegation" and "responsibility" are disclosed. The main types of people transferring responsibility were identified. It is described on the example of the activity of higher management when assigning tasks.

Keywords: delegation, responsibility, authority, tasks

Помните ли вы момент, когда вам приходилось или вы хотели сами делегировать ответственность за сложную и важную задачу другому человеку? Как вы себя чувствовали? На чем основывалось ваше делегирование и кому вы передавали ответственность? Существует мнение, что ответственность переходит к тому человеку, кому передается определенная задача. Мы же попытаемся понять, так ли это или нет, и поговорим о тонкостях делегирования.

Давайте представим себе, что ответственность материальна. Это значит, что на руках мы имеем любое количество монет ответственности. Когда высшее звено управления поручает нам выполнить задачу, то у нас сразу появляется определенное количество монет ответственности. И когда вы собираетесь делегировать задачу, за которую отвечаете именно вы,

другому – вы якобы передаете свои монеты ответственности этому человеку, и теперь за эти монеты отвечает он. Но ведь у этого человека есть и свои монеты, плюс к которым прибавились и ваши собственные, таким образом уровень ответственности у него повысился, так как монет стало больше. В то время как у вас ответственности стало меньше, потому что вы отвечаете за меньший объем задач. И тут у вас возникает мысль о том, что вы решили свои проблемы, так как за поставленную задачу спросят не с вас, а с того, кому вы передали полномочия.

Большинство менеджеров в наше время думают именно так. Очевидно, что такое рассуждение не является верным. Чтобы понять, почему многие люди мыслят неправильно, нужно обратиться к дефинициям делегирования и ответственности. Если этого не сделать, то можно столкнуться с конфликтом первого уровня – конфликтом определений.

Делегирование - передача части функций другим для достижения конкретных целей, для решения конкретных задач. Передаваемые функции должны быть приняты второй стороной[1].

Ответственность - способность влиять на ход событий. Ответственность включает в себя такие понятия как расположенность к ответу, разумность, точность, определенность, зависимость[2].

Теперь вернемся к нашим монетам. Когда вы поручаете другому человеку задачу, вы передаете ему свои монеты, и теперь за задачу отвечает именно он. Но это не значит, что ответственность с этого момента лежит только на нем! То есть поручить задачу другому человеку, не означает, что в конце с вас не спросят. Это означает только то, что этот человек – ваша дополнительная помощь в качестве головы, рук и ног. То есть физически решаете задачу не вы, а тот, кому вы поручили. Но в рамках ответственности – за данную задачу отвечаете именно вы. Следовательно, ответственность с вас не снялась. Таким образом, получается, что в момент, когда мы передали

задачу другому человеку, а соответственно и монеты ответственности, мы не уменьшили количество монет у самих себя. Поменялся только тот факт, что с данного момента теперь ответственность за данную задачу несете и вы и другой человек. То есть мы можем сделать вывод, что передача ответственности сравнима с улыбкой – мы отдаем ее, но одновременно она не сходит с нас[3].

Исходя из вышесказанного, получается, что существует два типа людей.

1. Люди, которые, передавая задачу другому человеку, передают вместе с ней и ответственность за нее.

2. Люди, которые, передавая задачу другому человеку, продолжают нести ответственность за нее вместе с другим человеком.

Возникает вопрос, чем отличаются люди первого типа от людей второго типа?

На этот вопрос поможет дать ответ ситуация, когда задача, в конце концов, не выполнена. Первый тип людей сделает виноватым другого человека, ссылаясь на то, что у того человека были все необходимые инструменты для решения поставленной задачи, а сами придумают миллион оправданий в свой адрес. Люди второго типа, наоборот, будут отвечать ровно также перед вышестоящим руководством, как и тот человек, кому поручили выполнение задачу, а могут даже взять всю ответственность на себя. Помимо этого, отличие в типажах может касаться и вовлеченности в процесс решения задачи. Первые принимают минимальное количество участия, вторые наоборот. В случае со вторым типом, люди, которым поручили выполнять задачу, могут рассчитывать на достойную поддержку.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что люди второго типа, передавая задачу - подставляют других людей, так как снимают с себя всю ответственность и мы, в конце концов, отвечать за результат будем только

мы. Именно поэтому часто случается так, что подчиненные теряют доверие к руководителям, если те являются людьми второго типа. Задумайтесь, каким руководителем хотите быть именно вы и как вы должны себя вести в конкретных рабочих ситуациях, чтобы ваши подчиненные доверяли вам.

Список источников и литературы

1. Делегирование полномочий [Электронный ресурс] – Режим доступа - <http://consultpm.com/responsibility-delegation/> (дата обращения: 2.04.2018).
2. Ицхак Адизес. Идеальный руководитель: учебник. М.: Альпина Диджитал, 2015. 203 с.
3. Якокка Ли. Карьера менеджера: учебник. М.: Litru, 2014. 548 с.

References

1. Delegirovanie polnomochiy. Available at: <http://consultpm.com/responsibility-delegation/> (accessed on: 2.04.2018).
2. Itskhak Adizes. Ideal'nyy rukovoditel': uchebnik. M. Al'pina Didzhital, 2015. 203p.
3. Yakokka Li. Kar'era menedzhera: uchebnik. M. Litru, 2014. 548p.

Выходные данные статьи:

ПОПОВ, Марк Геннадиевич; СИДОРЕНКО, Андрей Александрович; ШЕВЧЕНКО, Мария Сергеевна. Делегирование ответственности. Нюансы передачи полномочий. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], n. 3, сен. 2018. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<https://www.portal-u.ru/index.php/journal/article/view/163>>. Дата доступа