

РАЗДЕЛ III. ПРОЕКТИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



Шевченко Вероника Андреевна

Специалист входящих обращений АО «Тинькофф банк»



Кривова Дарья Владимировна

Специалист электронных обращений АО «Тинькофф банк»



Кучеренко Наталья Сергеевна

преподаватель,
ГБОУ ВО МО «Технологический университет» г.о. Королев

Аннотация: В данной статье рассмотрены современные проблемы, которые возникли в результате делегирования полномочий руководителями. В работе разобраны потребность и важность применения процесса делегирования полномочий в нынешней управленческой деятельности как одного из самых главных инструментов становления грамотности персонала.

Ключевые слова: делегирование полномочий, распределение обязанностей, эффективность распределения, алгоритм делегирования, экономика.

Abstract: This article deals with modern problems that have arisen as a result of delegation of authority managers. The work covers the need and importance of application of process of delegation of authority in current managerial activities as one of the most important instruments of the formation of the literacy personnel.

Keywords: delegation of authority, distribution of responsibilities, distribution efficiency, delegation algorithm, economy.

Введение. На сегодняшний день почти каждый руководитель ознакомлен с процессом делегирования полномочий. Чем чаще руководитель возлагает на себя ответственность за выполнение обязанностей, тем реже мы сталкиваемся с эффективностью принципа: «Хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам». Делегирование не только освобождает время, отведенное на развитие стратегических планов, но и мотивирует сотрудников организации.

Процесс делегирования – это процесс, который достаточно полезен, как для сотрудника, так и для его руководителя. Точная и согласованная поста-

новка задач способствует развитию обеих сторон. Руководитель проекта предоставляет возможность подчиненному отрегулировать сложный алгоритм, изначально показав ему методику работы. Таким образом, сотрудник приобретает новые познания, увеличивает свой профессионализм, в результате чего, поднимается его самооценка в деятельности компании. Исходя из этого, руководитель может использовать оставшееся рабочее время для устранения наиболее сложных задач: разработки и внедрения корпоративных стандартов алгоритмизации, помогающее ему модернизировать навыки создания

стандартов на корпоративном уровне и внедрения их в практику [2-4].

Целью исследования является изучение делегирования полномочий как способа развития персонала.

Задачи исследования:

- Исследовать взаимосвязь процесса делегирования и процессов развития сотрудников.
- Провести анкетирование на предприятии и

проанализировать данные.

Делегирование полномочий позволяет увеличить эффективность распределения управленческого труда. Делегирование упрощает работу руководителя, но ни в коем случае не снимает с него обязанности принимать окончательное решение.

Рассмотрим алгоритм наиболее соответствующего делегирования полномочий на рис.1.



Рисунок 1. Алгоритм наиболее соответствующего делегирования

Мотивация – комплекс взаимосвязанных действий, которые стимулируют, перенаправляют и поддерживают образ действий человека в направлении достижения конкретной цели [3].

В какой-то степени делегирование, развитие и мотивация сотрудника тесно связаны между собой, так как новая нагрузка уменьшает монотонность работы и вносит многообразие в деятельность сотрудника. Стоит отметить, что мотивация сотрудника к выполнению какого-либо задания, таким же образом, как и результат, зависят от владения руководством грамотно сконструировать задачу. Даже самую сложную производственную задачу можно обозначить так, что подчиненный благополучно справится с ней и, в конце концов, получит ценный навык, а его мотивация вырастет [6].

Сплоченность работы подразделения во время отсутствия руководителя на рабочем месте сообщает о четком градировании ответственности и умелом распределении обязанностей. Чтобы возложенный вопрос совершенствовал подчиненного, нужно «подготовить» его к усвоению новых функций, донести, почему какая-либо часть ответственности делегируется конкретно ему, какие индивидуальные выгоды приносит выполнение задания, удостоверить, что помощь и опора со стороны руководства будет представлена. В действительности, распределение обязанностей, вероятно, воспринимается подчиненными таким образом: или сотрудник чувствует, что на него возложили лишний груз, отказаться от которого он не смог, или с воодушевлением принимает дополнительную часть ответственности [1, 5].

Для того чтобы сформировать мотивацию начальству следует влиять на некоторые чувства и состояния сотрудника:

- объяснить, что делегируемое подчиненному задание приведет к усовершенствованию его познаний, способностей и навыков, это значит, что предоставит вероятность профессионального кругозора;
- уверить сотрудника, напарников и начальство в том, что никто в организации лучше него не выполнит это поручение;
- «вставить» переданное задание в цель сотрудника в производстве.

Рассуждая о том, как верно делегировать полномочия, чтобы они содействовали развитию сотрудников, рассмотрим теорию К. Олдерфера, расширяющую мотивационные возможности менеджмента. Вспомним главные положения теории: ее автор полагал, что имеются три слоя трудовой мотивации, построенной на потребности:

- в существовании, физиологическом здоровье и благосостоянии;
- во взаимосвязях;
- в росте.

В некоторых случаях персонал компании перемещается с одного поста на другой, из одного отдела в другой. Иногда это бывает как по побуждению начальства, так и по собственной инициативе подчиненного. В конечном итоге, данное перемещение и называется ротацией.

Сущность ротации состоит в том, что:

- широкий выбор преподносит подчиненно-

Таблица 2. Положительные и отрицательные аспекты делегирования полномочий

Плюсы делегирования для сотрудников	Минусы делегирования для сотрудников
<ul style="list-style-type: none"> -Обеспечивает разнообразие работы, новый интересный опыт; -Дает возможность проявить себя, показать, на что способен; обучаться, расти, становиться более компетентными; -Укрепляет отношения с руководством и коллегами; -Развивает навыки руководства; -Повышает мотивацию, удовлетворенность работой (при успешном решении сложных делегированных задач); -Предоставляет базу для карьерного роста, возможность показать свои силы, способности, «заявить о себе» 	<ul style="list-style-type: none"> -Пассивность, привычка быть исполнителем, боязнь брать ответственность; -Нехватка информации, знаний, опыта, навыков, компетентности в целом; -Страх последствий (наказаний, психологического давления, моральных санкций и др.); -Отсутствие мотивации (в том числе дополнительной) выполнения делегированной задачи; -Общий низкий уровень мотивации труда, неудовлетворенность работой в силу многих факторов; -Перегруженность работой; -«Делегирование-клеймо»; -«Фальшивое делегирование»
Плюсы делегирования для руководителя	Минусы делегирования для руководителя
<ul style="list-style-type: none"> -«Приближает» управленческое решение к «точке» возникновения проблемы (задачи); -Развивает и обучает сотрудников; -Формирует команду и выявляет управленческий резерв; -Дает возможность более качественно решать стратегические задачи; -Экономит силы и время для решения наиболее важных задач; -Развивает управленческие (в т.ч. лидерские) навыки руководителя; -Позволяет достичь высокого уровня культуры управления в организации; -Получение лучшего результата за счет применения экспертных знаний сотрудника; -Мотивация сотрудника за счет постановки интересных, ответственных и разнообразных задач; -Повышение лояльности сотрудников к компании и руководителю за счет достижения «включенности работников» и понимания ими задач более высокого уровня. 	<ul style="list-style-type: none"> -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.)

му удовлетворенность от новой занимаемой должностью, новыми воплощаемыми функциями, новыми установленными задачами, приобретением новых стремлений и успехов, другими словами развитием собственной карьеры.

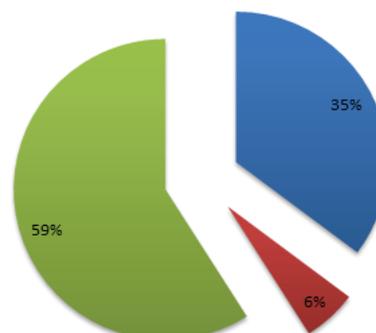
развивается чувство целостности между подчиненными всей организации, растет их готовность к взаимным уступкам, совместной деятельности, работе в команде.

Рассмотрим положительные и отрицательные аспекты делегирования полномочий на табл.2.

Для того что бы показать, как распределяются обязанности среди персонала, мы провели опрос в АО «Московский завод «Кристалл». В опросе участвовало 400 сотрудников. Им было предложено ответить на следующий вопрос:

Как вы относитесь к делегированию полномочий

■ Положительно ■ Отрицательно ■ Затрудняются ответить



По данной диаграмме мы можем увидеть, что всего лишь 6 % опрошенных отрицательно относятся к делегированию полномочий. Из этого следует, что большинство сотрудников положительно или нейтрально воспринимают распределение обязанностей в их компании.

Вывод: Исходя из всего вышесказанного, в этой статье мы показали, что делегирование – это инструмент мотивации и развития сотрудников, позволяющий экономить время руководителя и способствующий повышению эффективности деятельности работников. Вовлекая сотрудников в процесс принятия решений, им предоставляется возможность самореализоваться, и почувствовать свою значимость в коллективе.

По итогам статистического опроса в АО «Московский завод «Кристалл» можно сделать вывод, что большой процент подчиненных положительно относятся к делегированию, а это значит, что делегирование развивает их потенциал.

Список литературы

1. Статья «ПРОДЕНЬГИ», № 3 (21), 09–10.2013, стр. 6–9.
2. Успех чужими руками: Эффективное делегирование полномочий // Урбан М. 2012.
3. Хисамова А.И., Черникова С.А. Использование бизнес-симуляторов в образовательном процессе // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. – 2013. – Т. 1. – С. 299–304.
4. Черникова С.А., Исаков Ю.А. Трудовые ресурсы как фактор производства // Российское предпринимательство. – 2014. – № 5 (251). – С. 55–62. <http://www.creativeconomy.ru/articles/31917/>.
5. <http://www.elitarium.ru/> Вересов Н.Н. Делегирование: сама суть.
6. <http://www.iteam.ru/> Федин М. Что такое делегирование?

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ БАНКОВСКИХ КРЕДИТОВ ЖИТЕЛЯМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА



Бритвина Валентина Валентиновна

Кандидат педагогических наук, доцент центра математического образования Московский политехнический университет

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы использования банковских кредитов жителями Российской Федерации в условиях экономического кризиса. Проведён статистический анализ использования кредитов жителями РФ. Рассмотрены виды кредитов и их динамика роста и падения.

Ключевые слова: Анализ, статистика, кредит, ипотека, экономический кризис.

Abstract: The article deals with the use of Bank loans by residents of the Russian Federation in the economic crisis. The statistical analysis of the use of loans by residents of the Russian Federation. The types of loans and their dynamics of growth and decline are considered.

Key words: Analysis, statistics, credit, mortgage, economic crisis.

Введение. В современном обществе кредит считается эффективным инструментом перераспределения ресурсов, опорой экономической системы каждой страны и главным компонентом экономического формирования в целом. Кредитный рынок предполагает собой экономическое пространство, в котором действует система выгодных взаимоотношений на базе движения денежных средств между кредиторами и заемщиками согласно принципу возвратности, платности. Индивиды входят в кредитные взаимоотношения с целью форсирования достижения собственных физических потребностей, фирмы –

с целью расширения ресурсной базы, более скорого достижения требуемых производственных характеристик и пр. [1–3].

По сведениям 4 000 кредиторов, передающих данные в Национальное бюро кредитных историй (НБКИ), в феврале 2017 года средний объем кредита на приобретение потребительских товаров в государстве составил 132,6 тыс. руб., повысившись по сравнению с окончанием 2016 года на 9,8% либо на 11,8 тыс. руб. (в декабре 2016 г. – 120,8 тыс. руб.) (Диаграмма 1). При этом указанный рост восполнил многомесячное снижение данного показателя: с мая 2016