

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩЕ ВМІННЯ МЕНЕДЖЕРА

*Бабенко І.В.
Полтава, Україна*

Менеджер, керівник – незамінна постать як у освітній, так і в будь-якій іншій організації, оскільки саме від нього, насамперед, залежить упорядкованість зусиль персоналу, спрямованих на досягнення спільної мети. Проте це лише найбільш очевидна його місія, тоді як у дійсності високопрофесійний керівник має для трудової спільноти набагато більше значення, ніж розпорядник у процесі виконання різномасштабних завдань.

Як відзначає Н. Жигайло, «виробничий колектив поєднує людей не тільки на основі загальної мети й у загальній праці, але й на основі організації спільної діяльності. Саме тут важлива роль керівника, вміння правильно сформулювати соціально-психологічний клімат у колективі. На внутрішню структуру групи впливають і внутрішні умови, до яких зокрема входить стиль керівництва, імідж, основні аспекти діяльності, манера поведінки керівника» [3, с. 374].

Як приклад такого стилю, варто згадати, наприклад, «мажор», про який ідеться в працях видатного педагога і освітнього менеджера А.С. Макаренка. Під мажором тут розуміється «вияв внутрішньої впевненості у своїх силах і в своєму майбутньому. Кожен вихованець повинен бути постійно бадьорим, готовим до дії, але не просто до бігу та метушні. Всі дії дитини мають бути спокійними, енергійними та доцільними. Такий мажор передбачає і відчуття гідності, що проявляється у ввічливому ставленні до незнайомої людини, готовності допомогти, якщо людина прибула до закладу у справі, але і у готовності чинити опір, якщо ця людина порушує його інтереси. Така гідність передбачає вміння вихованців орієнтуватися в явищах і людях» [1, с. 6].

Безумовно, загальний тон колективного життя задається, постійно підтримується його лідером – найчастіше, керівником, який демонструє відповідний стиль поведінки, підтримує адекватні йому самовияви підлеглих чи, у протилежному випадку, засуджує ті чи інші їхні вчинки. Проте досить часто доводиться зустрічатися з ситуацією, коли досвідчений керівник перебуває в стані психоемоційного вигорання, що характеризується перманентною байдужістю до своїх колег, невмотивованою нервозністю; ним втрачається здатність правильно ранжувати чинники виникнення або ж ймовірного усунення проблеми тощо. Це, з одного боку, природний процес накопичення втоми, надмірного навантаження на нервову систему, яке призводить до апатії чи неконтрольованих спалахів, але з іншого – часто є наслідком невміння керівника вчасно перерозподілити це навантаження, делегувати повноваження іншим працівникам, які спроможні їх успішно реалізувати.

На жаль, такі випадки не поодинокі. «Сьогодні в системі управління є звичайною практика, коли безліч питань, які мають і можуть вирішуватися підлеглими, керівник бере на себе або нав'язує їм свої варіанти рішень, – зазначають українські вчені Ю. Жалін та М. Прищак, додаючи, що такий стан речей шкодить не лише самому менеджеру. – Будучи позбавленими свободи дій, підлеглі не зацікавлені у результатах своєї праці, оскільки не мають змоги впливати на прийняття рішень. У разі ж делегування повноважень працівники, перед якими поставлена чітка мета і, відповідно, визначені певні завдання, діють, як правило, ініціативно і заповзято. І як наслідок – формується стиль керівництва, який виключає адміністративно-командні прийоми і тяжіє до культури узгодження рішень, що передбачає вияв поваги до виконавців і усвідомлене розуміння як керівником, так і підлеглими значущості своїх дій, а отже, конструктивності делегування» [2].

Вважаємо, що при підготовці керівника важливим є науково-практичний спадок А.С. Макаренка, де значне місце посідають саме питання делегування повноважень, яке навіть у непростому дитячому колективі колишніх безпритульників дозволило вирішити чимало складних проблем виховувальної взаємодії завдяки вмілому розподілу повноважень і відповідальності, створити і підтримувати мажорний тон.

Список використаних джерел:

1. Васильєва Р.Ю. А. Макаренко: формування безпечної поведінки людей / Р.Ю. Васильєва // Антон Макаренко і сучасні проблеми освіти: Зб. праць молодих науковців / За ред. доц. Борейка О.М. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.6–10.
2. Жалін Ю.О. Делегування повноважень керівником / Ю.О. Жалін, М.Д. Прищак [Електронний ресурс]. – Реж. доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/download/1948/1525>
3. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі / Н.І. Жигайло // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 374–383.

ПРОЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ В КОНФЛІКТІ З ЗАКОНОМ – ВАЖЛИВІ ОБ'ЄКТИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

*Бабіюк І.В.
Полтава, Україна*

Проекти соціального супроводу, осіб в конфлікті з законом спрямовані на зниження рівня передачі соціально-небезпечних хвороб в установах ДКВС Полтавської області, підрозділах філії ДУ «Центр пробації» в Полтавській області та цивільному секторі.

Основними завданнями вищевказаних проєктів є: