

УДК 338.665

**П. Лендирук, Н. Юрик**

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

## **ДЕЛЕГУВАННЯ ЯК НАПРЯМОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ**

Міжнародний бізнес будується на репутації та професійних навичках. Усі міжнародні компанії світу висувають усе більш жорсткі вимоги до своїх керівників. Так, зокрема, вони повинні стати більш умілими щодо забезпечення ефективного функціонування організації в непередбачуваному та постійно змінюваному майбутньому. Якість менеджменту стає найважливішим чинником конкурентоспроможності й розвитку міжнародних компаній на сучасному етапі.

Спроби істотно підвищити ефективність виробництва на багатьох підприємствах часто не призводять до успіху. Одна з головних причин цього — відчуженість працівників від участі в управлінні виробництвом. Вона стала слідством того, що, на підприємствах збереглася і навіть посилила свої позиції авторитарність управління. Сьогодні в практиці управління стала актуальною переорієнтація кадрової політики на формування стійкої корпоративної культури, цінностей усередині фірми і правил поведінки, яка приймається як основа соціального партнерства між адміністрацією підприємства і персоналом.

Участь працівників в управлінні може здійснюватися в двох напрямках. Перше торкається оптимізації організації праці на підприємстві і полягає в тому, що працівники переймають на себе велику відповідальність. Другий напрям полягає в участі працівників в ухваленні управлінських рішень, визначенні і аналізі існуючих проблем, розробці стратегії компанії, внесенні інноваційних пропозицій.

Можна виділити ряд позитивних для підприємства ефектів, які виникають при залученні персоналу до управління організацією: делегування повноважень покладає відповідальність на працівника і дозволяє йому відчувати істинне задоволення роботою, відчутти свою значущість; залучення працівників до ухвалення рішень дозволить приймати кращі рішення, оскільки лінійні працівники можуть мати ту інформацію, яка недоступна керівникові; багато експертів вважають, що участь працівників в управлінні, а також делегування повноважень здатне істотно збільшити продуктивність праці.

Отже, механізм управління з делегуванням повноважень сприяє реалізації творчих здібностей спеціалістів та управлінців, дає їм свободу вибору у прийнятті рішень, але не звільняє від відповідальності. Водночас делегування повноважень і відповідальності може мати непередбачувані або негативні наслідки. Тому необхідно добре знати людину, якій керівник делегує повноваження, не допустити шантажу або зловживань владою. Необхідно бути дуже обережним при делегуванні, пам'ятати про відповідальність, оскільки за неправильні дії підлеглих відповідальність несе керівник. Повноваження слід детально обговорити з членом команди, вияснити доцільність та деталізувати умови делегування. Результати делегування слід оцінювати на основі співставлення реального з бажаним. Варто обов'язково передбачувати ризики від делегування. Врахування цих моментів не гарантує уникнення можливих помилок, але прискорить досягнення успіху.

Ефективне делегування ввійшло в число практичних завдань, чинників економічного зростання, яке повинне забезпечити сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються особисті здібності, отримують задоволення від роботи і громадське визнання своїх досягнень.