

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ АКМЕОЛОГІЇ**

**СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА:  
ПЕРСПЕКТИВИ Й РОЗВИТОК**

**МАТЕРІАЛИ**

**VI Міжнародної науково-практичної конференції**

**24-25 березня 2017 року**

Одеса  
ОДУВС  
2017

УДК 371.134  
ББК 74.00  
С76

Статті друкуються в авторському варіанті.  
Оргкомітет дозволив собі лише скорочення  
статей, які суттєво перевищували пропоновані обсяги

С76 **Становлення** особистості професіонала: перспективи й  
розвиток : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 24-  
25 березня 2017 р. — Одеса : ОДУВС, 2017. — 128 с.

УДК 371.134  
ББК 74.00

## **ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ**

*Прудка Л. М.,  
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки факультету № 3  
Одеського державного університету внутрішніх справ*

*Мусаєва С. С.,  
Слухач магістратури факультету №1 Одеського державного університету внутрішніх справ*

## **DELEGATION OF AUTHORITY AS A PREREQUISITE TO THE EFFECTIVENESS MANAGEMENT DECISIONS**

*Prudka L.,  
candidate of psychological Sciences, associate Professor of psychology and pedagogy  
faculty №3 of the Odessa state University of internal Affairs*

*Musayeva S.,  
Graduate student of faculty №1 of Odessa state University of internal Affairs*

В умовах розвитку державного управління в Україні, вдосконалення державно-управлінських відносин та приведення системи управління до європейських стандартів, все більш актуальним є питання здійснення ефективного керівництва у тій чи іншій галузі суспільного життя.

Належне керівництво є невід'ємним елементом управління, та розглядається як цілеспрямований вплив суб'єкта управління на об'єкт, яким управляють за допомогою прийняття відповідного управлінського рішення, сутність якого полягає у обґрунтуванні й формуванні самого змісту цього впливу.

Наразі, із врахуванням складної системи управління та відносин між керівником та підлеглими, керівник не в змозі в повній мірі вирішувати управлінські питання самостійно, навіть якщо керівник є досвідченим та талановитим. Тому в цьому питанні оптимальнішим варіантом є делегування підлеглим відповідних прав на самостійне вирішення окремих питань, що стосуються їх компетенції [1].

В теорії управління загально визнаним є «золоте правило», сутність якого полягає у тому, що «найважливішою здатністю керівника є вмiле делегування деяких своїх повноважень виконавцям та отримання позитивного кінцевого результату». Базовим принципом при делегуванні повноважень підлеглими на психологічному рівні передбачається поєднання довіри та вимогливості, які є важелем на можливість максимально використовувати свій досвід, знання і здатність максимально якісно виконувати поставлені завдання.

Керівник, який бере на себе виконання відповідного роду завдання, що по суті належать за своїм змістом до обов'язків підлеглих, то він виражає свою нездатність організувати розумне використання потенціалу своїх працівників.

В деяких випадках, керівники, які звикли бачити в підлеглих лише виконавців, не можуть змиритися з делегуванням влади, не розуміючи того, що реальний зміст управління визначається не кількістю прийнятих рішень, а їхньою якістю та оперативністю [2].

Тому впровадження такого методу як «делегування повноважень» в управлінську діяльність будь-якої компанії або ж організації, відповідним чином створює основи для більш ефективних та результативних управлінських рішень, визначення засобів їх реалізації [1].

Зустрічаються випадки, коли на ефективність роботи при делегуванні впливає стиль роботи керівника, який займає позицію використання так званих «жорстких» методів керівництва. В такому випадку, керівник сам намагається приймати рішення з усіх питань, які виникають, та безпосередньо в усьому особисто контролює підлеглих [3]. Тим самим пригнічується як ініціатива підлеглих, самостійність так і творчий підхід до поставлених завдань.

Якщо йде мова про делегування повноважень, то працівники, перед якими було поставлено чітку мету та визначені певні завдання, діють старанно та з ініціативою, в процесі чого в них формується свій – новий стиль керівництва, направлений до взаєморозуміння та культуру поведінки, тобто конструктивності делегування [2].

Загалом, делегування повноважень має свої особливості, що виражаються у їх суб'єктивному характері. Кожний керівник може оцінювати роботу підлеглих на власних розсуд. Як правило, для цього, керівник використовує «делегування повноважень» у таких випадках:

- коли він бачить і розуміє, що підлеглий, якому дана та чи інша задача, виконає її краще, ніж сам керівник;
- коли відповідні навантаження не дають керівникові можливості власноруч вирішувати певні питання чи якусь проблему;
- коли керівник використовує даний метод для підвищення професійної майстерності своїх підлеглих [3].

Коли на підлеглому покладаються ті чи інші завдання, перш за все враховується ступінь його відповідальності за ту справу, яку йому доручили. Маючи право делегування, керівник може вимагати від своїх підлеглих більшої самостійності у роботі, де вони повинні самостійно аналізувати, оцінювати причини та фактори, обирати найоптимальніші шляхи й методи для вирішення питання та досягнення поставленої мети. Обов'язковою ознакою при делегуванні повноважень також є передбачення ймовірних негативних наслідків при прийнятті рішень підлеглими та готовність відповідати за них.

Якщо брати до уваги переваги, які надає реалізація принципу «делегування повноважень», то можна виокремити наступні:

- зростає якість управлінських рішень, тому що їх приймають ті працівники, які мають найбільш повну та ґрунтовану інформацію.
- розвиток у підлеглих ініціативи, підприємливості та бажання самостійно і творчо працювати;
- звільнення керівника від виконання робіт, та званих «другорядних, побічних».
- розширення обсягу функцій та завдань, які покладаються на організацію [3].

Оптимальним варіантом, при виконанні покладених на підлеглих повноважень, завдань та функцій, вбачається такий, коли роль керівника спрямовується на розвиток потенціалу своїх працівників та їх підтримку. В такому випадку саме такий підхід буде сприяти взаєморозумінню та посиленню довіри та поваги з боку підлеглих до свого керівника.

Таким чином, застосування суб'єктом управління – керівником у своїй професійній діяльності вищевказаного механізму управління як делегування повноважень, відповідним чином формує організаційні основи розвитку та закріплення взаємовідносин між своїми підлеглими в управлінській діяльності, створює для них всі умови, для належного виконання поставлених завдань.

#### Література:

1. Делегування повноважень – важлива складова розвитку стилю управлінської діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12doodud.pdf>.
2. Делегування повноважень в діяльності менеджера [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.virtual.ks.ua/essays-term-papers-and-diplomas/3632-delegation-of-authority-to-the-manager.html>
- Дослідження колегіального підходу до прийняття управлінських рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: [http://bookss.in.ua/book\\_teoretichni-osnovi-psihologi-upravlinnya\\_768](http://bookss.in.ua/book_teoretichni-osnovi-psihologi-upravlinnya_768)

Прудка Л. М., Мусаєва С. С. ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ Prudka L., Musayeva S. DELEGATION OF AUTHORITY AS A PREREQUISITE TO THE EFFECTIVENESS MANAGEMENT DECISIONS .....	86
---	----

Прудка Л. М. ЗНАЧЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ПРИ СПІЛКУВАННІ ІЗ ЗМІ Prudka L. THE IMPORTANCE OF COMMUNICATIVE COMPETENCE OF THE POLICE WHEN DEALING WITH THE MEDIA .....	88
--	----

Лузанова Г. О. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО Luzanova A. PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE INFORMATION IN THE POLICE PROFESSION .....	89
---	----

Зуєва Л. Є. ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ У НАВЧАННІ ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ В УКРАЇНІ Zueva L. THE POTENTIAL OF MODERN PEDAGOGY IN THE TRAINING OF PROFESSIONAL JUDGES IN UKRAINE.....	91
--	----

Фурманов І. А., Метлицкий І. Е. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД Furmanov I. A., Metlitsky I. E. DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL POTENTIAL OF EMPLOYEES OF OPERATIONAL DIVISIONS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS .....	92
--	----

Шинкаренко І. Р. МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ Shinkarenko G. R. MODERNIZATION OF HIGHER EDUCATION MIA UKRAINE AS THE BASIS OF FORMATION OF PROFESSIONAL ELITE NATIONAL POLICE .....	94
---	----

#### СЕКЦІЯ 4 ІНФОРМАЦІЙНІ ТА КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ФАХОВЦІВ У ВИЩІ

Василенко О. В. ПРОБЛЕМИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ-ЮРИСТІВ У СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ Vasilenko E. PROBLEMS OF DISTANCE LEARNING LEGAL PROFESSIONALS IN THE SYSTEM OF LIFELONG LEARNING.....	96
---	----

Кнодель Л. В. ТЕХНОЛОГІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧЕСКОЇ ДЕЯТЕЛЬНОСТІ Knodel L. V. TECHNOLOGIZING OF TEACHING ACTIVITIES .....	98
--	----

Серебряннікова Н. І. ПІДГОТОВКА ДО ПЕРЕГОВОРІВ: ЯК ПРАЦЮВАТИ З ІНФОРМАЦІЄЮ В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ Serebriannikova N. I. HOW TO PREPARE FOR NEGOTIATIONS: HOW TO SEARCH THE INTERNET .....	99
---	----