



EVITAREA DELEGĂRII Introducere

Obiective

01

Înțelegerea delegării

02

Consecințele nedelegării

03

Primii pași în delegare



Cuprins

01

Definiție și tipuri de delegare

02

Teama de delegare

03

Consecințele nedelegării

04

E timpul să alegeți delegarea?

Cuprins

05

Începeți să delegați – Nu vă complicați

06

Cultura delegării





Definiția Delegării

Procesul de
transfer al funcțiilor,
sarcinilor și
responsabilității

De a executa o
funcție în cadrul
obiectivului de
afaceri comun



Se caută
executarea
eficientă a funcției
de management



Împărțirea
sarcinilor
îmbunătățind
munca în echipă



Împărțirea
responsabilității
pentru creșterea
companiei





Tipuri de delegare



Totală sau Parțială:

Decideți dacă să delegați sarcini sau să delegați realizarea efectivă a unui obiectiv prestabilit.



Delegarea administrativă :

Set de sarcini pe care le încredințăm altor persoane, adesea legate de procedurile și protocoalele administrative ale companiilor.



Tipuri de delegare



Delegarea funcțională:

Defalcând activitățile planificate, vom putea vedea mai bine care dintre ele poate fi desfășurată de altcineva.



Tipuri de delegare:

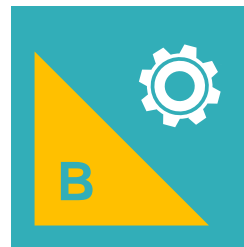
Decideți dacă să delegați sarcini sau să delegați realizarea efectivă a unui obiectiv prestabilit.



Frica de a delega

Pierderea puterii și
controlului

Educație și instruire
necesare



Este necesară
investiția economică

Este necesară
investiția de timp

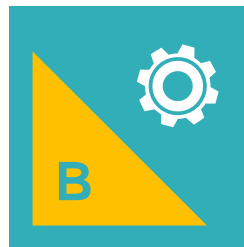




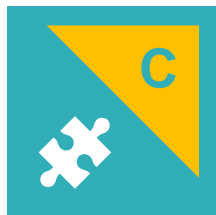
Frica de a delega

Supraperfecționism

Insecuritatea echipei
de conducere



Lipsa scopului din
cauza comunicării
slabe



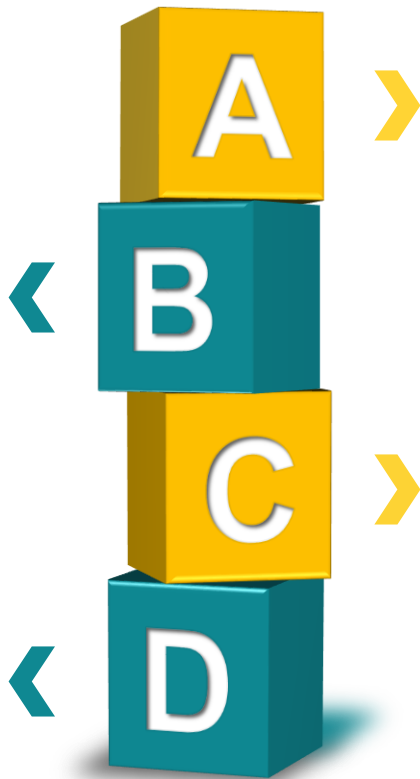
Frica față de inovație și
creativitate



Consecințele nedelegării (1)

Organizații ierarhice,
plictisitoare și
necreative

Angajați nemotivați și
deconectați



Companii cu dinamism
scăzut și blocaje

O lipsă de pasiune pentru
servicii este transmisă
clienților



Consecințele nedelegării (2)

Lipsa inițiativei interne
nu creează tensiunea
de a reacționa la piață



Lipsă de complicitate
și bune sinergii de
lucru în echipă

Concurența cu sistemele
de delegare adecvate se
diferențiază



Penalizează inovația
constantă din cauza lipsei
de angajament și motivație



E timpul să alegeți delegarea?



Întrebare	da/nu
Vă luați de lucru acasă în mod regulat?	
Puteți extinde motivele pentru aceasta?	
Vă asumați sarcini pe care echipa dvs. le-ar putea asuma?	
De ce?	



E timpul să alegeți delegarea?



Întrebare	da/nu
Suprasolicitați frecvent subordonații?	
De ce faceți acest lucru?	
Vi se adună adesea sarcinile neterminate?	
Puneți deoparte sarcini cu valoare adăugată mai mare pentru a supraveghea munca echipei dvs.?	



E timpul să alegeți delegarea?



Întrebare	da/nu
Aveți simpatie pentru greșelile angajaților dvs.?	
Ați verificat dacă echipamentul dvs. funcționează corect fără supravegherea dvs.?	
Ce lipsește?	
În caz de incapacitate temporară, vă poate înlocui cineva?	



E timpul să alegeți delegarea?



Întrebare	da/nu
În cazul managerilor superiori, subordonații la rândul lor deleagă altor angajați?	
Puteți îmbunătăți cultura delegării în compania dvs.?	
Angajații dvs. înclină să ia inițiative în prezența dvs.?	
De ce?	

Începeți să delegați – Nu vă complicați

- Ce sarcină puteți delega astăzi?
 - Administrativă?
 - Comercială?
 - Financiară?
 - Alta
- Începeți să delegați fără a stabili obiective de timp pentru a reduce presiunea
 - Permiteți o anumită flexibilitate în proces
 - Nu adăugați stres inutil
 - Sprijiniți-vă angajații



Începeți să delegați – Nu vă complicați

- Delegați sarcini în care vă folosiți prea mult punctele forte
 - În mod normal, nu doriți să delegați ceea ce faceți bine.
- Delegați problemele echipei dvs. pe care le rezolvați
 - Creșteți încrederea în echipa dvs. și în capacitatea acesteia de a se gestiona singură





Cultura delegării



01

Abilități de conducere în rândul echipei de management

02

A avea un set eficient de comunicare și abilități sociale

03

Compania este angajată în formare

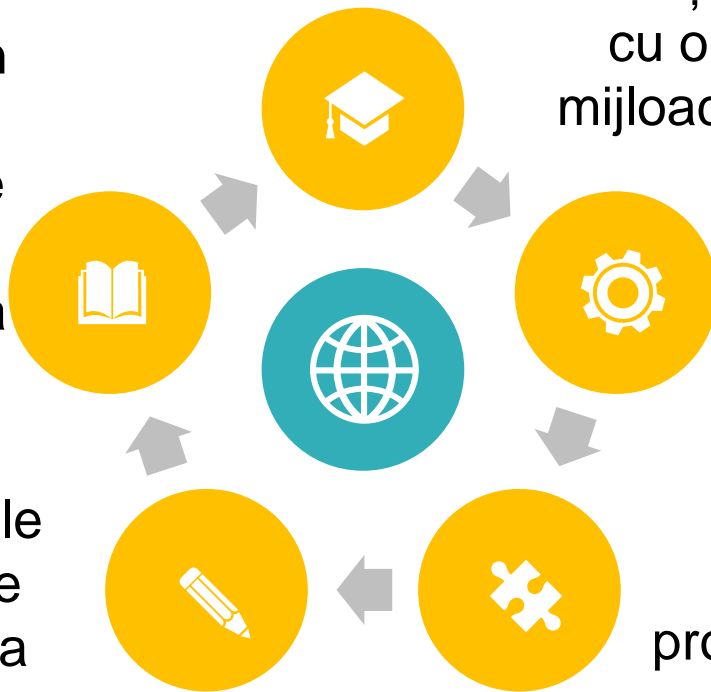
04

A înțelege că există sarcini care nu pot fi delegate



Cultura delegării

Creați complicitate prin
partajarea
responsabilităților între
managerul delegat și
persoana responsabilă



Definiți o activitate completă,
cu obiectivele sale și cu
mijloacele puse la dispoziție

Cunoașteți calitățile
profesionale ale
lucrătorilor și alegeți
oameni calificați

Comunicați mijloacele
care trebuie utilizate
pentru monitorizarea
activităților

Transmiteți rolul
proiectului în planul de
afaceri



Vă mulțumim

Evitarea Delegării Partea 1