



# UNIKANIE DELEGACJI Wprowadzenie

# Cele

01

Zrozumienie delegacji

02

Konsekwencje braku delegacji

03

Pierwsze kroki do delegacji



# Treść



01

**Definicja i rodzaje delegacji**

02

**Strach przed delegacją**

03

**Konsekwencje braku delegowania**

04

**Czas przejść do delegacji?**



# Treść

05

Rozpocznij delegowanie —  
zachowaj prostotę

06

Kultura delegacji





# Definicja delegacji



Proces  
przekazywania  
funkcji, zadań i  
odpowiedzialności

Pełnienie funkcji w  
ramach wspólnego  
celu biznesowego



Dąży do sprawnej  
realizacji funkcji  
zarządczej



Podział zadań  
usprawniający  
pracę zespołową



Podział  
odpowiedzialności  
za rozwój firmy





# Typy delegacji



## **Całkowite lub częściowe:**

Zdecyduj, czy delegować zadania, czy delegować rzeczywistą realizację wcześniej ustalonego celu.



## **Delegacja administracyjna:**

Zestaw zadań, które powierzamy innym osobom, często związanych z procedurami administracyjnymi i protokołami firm.



# Typy delegacji



## **Delegacja funkcjonalna:**

Rozkładając zaplanowane czynności, będziemy mogli lepiej zobaczyć, które z nich może wykonać ktoś inny.



## **Rodzaje delegacji:**

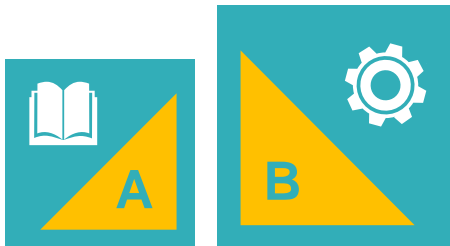
Zdecyduj, czy delegować zadania, czy delegować rzeczywistą realizację wcześniej ustalonego celu.



# Strach przed delegacją

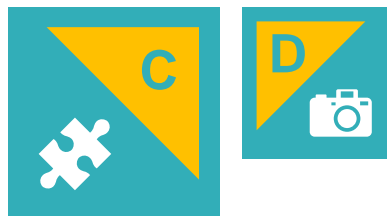


Utrata mocy i kontroli



Wymagane  
wykształcenie i  
szkolenie

Potrzebne inwestycje  
ekonomiczne



Wymagana inwestycja  
czasowa



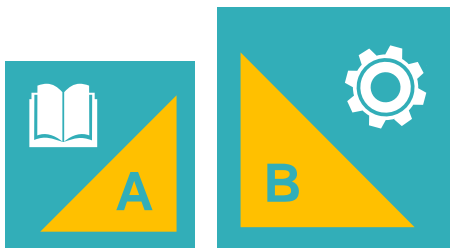


# Strach przed delegacją



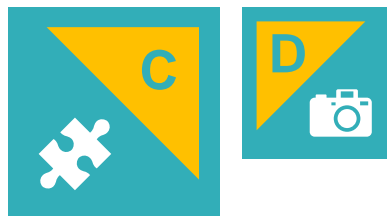
Nadperfekcjonizm

Niepewność kadry  
zarządzającej



Brak celu z powodu  
słabej komunikacji

Strach przed  
innowacjami i  
kreatywnością



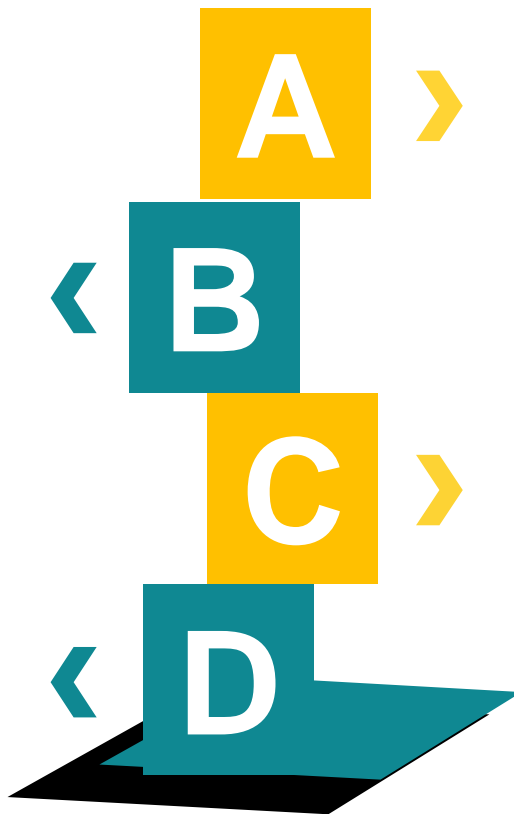


# Konsekwencje braku delegacji (1)



Organizacje  
hierarchiczne, nudne i  
nietwórcze

Niezmotywowani i  
niezaangażowani  
pracownicy



Firmy o niskiej  
dynamice i wąskich  
gardłach

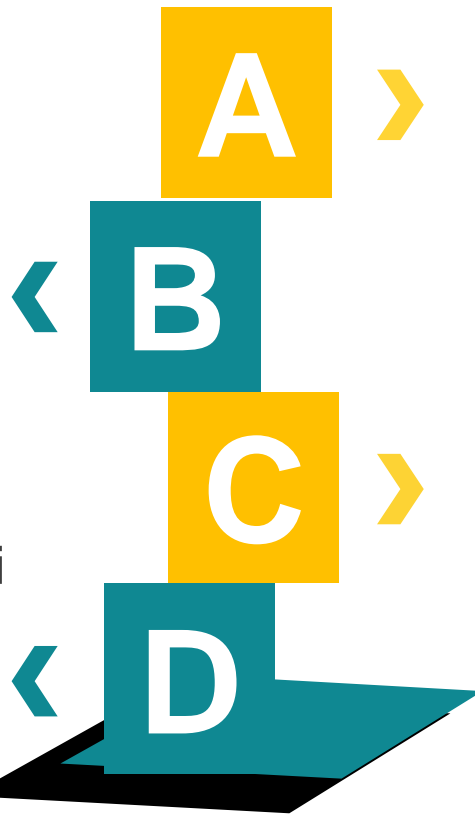
Brak pasji do obsługi jest  
przekazywany klientom



## Konsekwencje braku delegacji (2)



Brak inicjatywy  
wewnętrznej nie  
stwarza napięcia w  
reakcji na rynek



Brak współdziałania i  
dobre synergii w  
pracy zespołowej

Karanie ciągłych innowacji  
z powodu braku  
zaangażowania i  
motywacji

Karanie ciągłych innowacji z  
powodu braku  
zaangażowania i motywacji



# Czas przejść do delegacji?



Pytanie	tak/nie
Czy regularnie zabierasz pracę do domu?	
Czy możesz wyjaśnić powody tego?	
Czy podejmujesz się zadań, które mógłby podjąć Twój zespół?	
Dlaczego?	



# Czas przejść do delegacji?



Pytanie	tak/nie
Często unieważniasz podwładnych?	
Dlaczego to robisz?	
Czy Twoje niedokończone zadania często się piętrzą?	
Czy odkładasz na bok zadania o wyższej wartości dodanej, aby nadzorować pracę swojego zespołu?	



# Czas przejść do delegacji?



Pytanie	tak/nie
Czy współczujesz błędom swoich pracowników?	
Czy sprawdziłeś, czy Twój sprzęt działa poprawnie bez Twojego nadzoru?	
Czego brakuje?	
Czy w przypadku czasowej niezdolności do pracy ktoś może Cię ochronić?	



# Czas przejść do delegacji?



Pytanie	tak/nie
W przypadku wyższej kadry kierowniczej, czy twoi podwładni z kolei delegują na innych pracowników?	
Czy możesz poprawić kulturę delegowania w swojej firmie?	
Czy Twoi pracownicy są skłonni do podejmowania inicjatyw w Twojej obecności?	
Dlaczego?	

# Rozpocznij delegowanie — zachowaj prostotę

Jakie zadanie możesz dziś delegować?

- Administracja?
- Handlowy?
- Budżetowy?
- Inny

Rozpocznij delegowanie bez wyznaczania celów czasowych, aby zmniejszyć presję

- Pozwól na pewną elastyczność w procesie
- Nie dodawaj niepotrzebnego stresu
- Wspieraj swoich pracowników





## Rozpocznij delegowanie — zachowaj prostotę

- Deleguj zadania, w których za bardzo wykorzystujesz swoje mocne strony
- Zwykle nie chcesz delegować tego, w czym jesteś dobry.
- Deleguj problemy swojego zespołu, które rozwiązujesz
- Zyskaj zaufanie do swojego zespołu i jego zdolności do samodzielnego zarządzania





# Kultura delegacji



**01**

Umiejętności przywódcze wśród kadry zarządzającej

**02**

Posiadać sprawny zestaw umiejętności komunikacyjnych i miękkich

**03**

Że firma jest zaangażowana w szkolenia

**04**

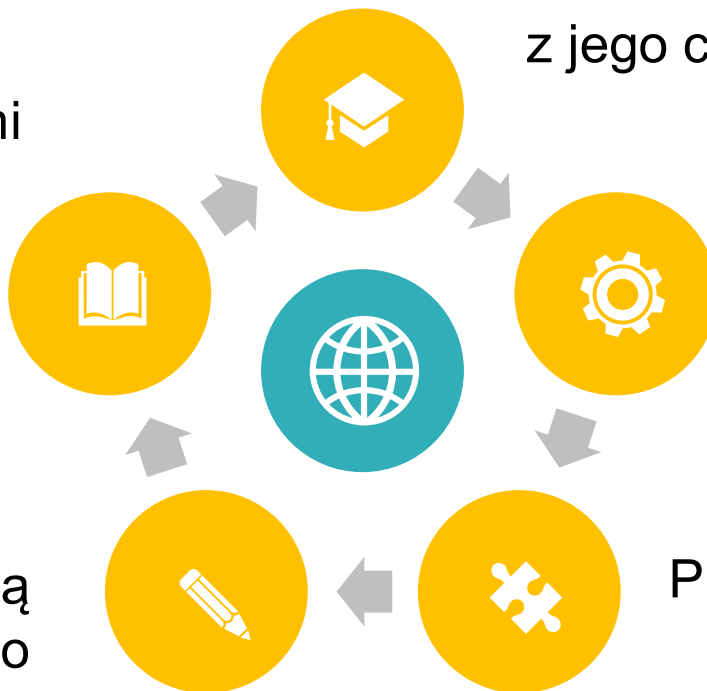
Zrozum, że są zadania, których nie można delegować



# Kultura delegacji



Stwórz współdziałanie,  
dzieląc się obowiązkami  
między kierownikiem  
delegującym a osobą  
odpowiedzialną



Zdefiniuj kompletne działanie,  
z jego celami i udostępnionymi  
środkami

Poznaj kwalifikacje  
zawodowe  
pracowników i wybierz  
wykwalifikowanych ludzi

Informować o  
środkach, które mają  
być wykorzystane do  
monitorowania działań

Przeznacz rolę projektu  
w biznesplanie



Dziękujemy

Unikanie delegacji Część 1