

УДК 658:336

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-12\(24\)-08](https://doi.org/10.33296/2707-0654-12(24)-08)

ОБИДЕННОВА ТЕТЯНА

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-5548-3906>

ДУДНЄВА ЮЛІЯ

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економіки та менеджменту
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-4786-7213>

СИЛАНТЬЄВА АННА

здобувачка другого (магістерського) рівня
вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

Анотація. У статті авторами розглядається проблематика делегування повноважень в управлінні соціально-економічними системами. Визначено, що окремими елементами соціально-економічної системи є підприємства, організації, установи, тому їх ефективне та стабільне функціонування дає можливість сталого функціонування усієї соціально-економічної системи в цілому. Тому авторами вбачається доцільним розгляд засобів та методів забезпечення ефективного функціонування окремих елементів соціально-економічної системи. Авторами доведено, що питання ефективності управління через делегування повноважень не викликає ніяких сумнівів, а носить першочерговий характер. У статті наведено визначення поняття «делегування» різними науковцями. Авторами визначено, що делегування – це процес тимчасової передачі повноважень та завдань іншим особам на умовах виконання цих завдань і повної відповідальності за результати цього виконання. Також авторами надається перелік тих ситуацій, коли делегування повноважень є життєво необхідним засобом підвищення ефективності роботи

усієї організації (підприємства, установи). Крім того, у статті наведено перелік робіт та завдань які можна делегувати підлеглим, а які не можна. Так, усі завдання, що відносяться до повсякденної, оперативної роботи підприємства можна делегувати, а роботи та завдання, що пов'язані зі стратегічними питаннями, делегувати не можна. Також в статті розглянуто проблематика небажання делегувати повноваження з боку керівників. Авторами зазначено, що усі розглянуті перешкоди в делегуванні можливо усунути при адекватній оцінці ситуації і бажанні максимально ефективно організації роботи менеджера, а також завдяки додержання принципів делегування, що значно зменшить ризик отримання негативних результатів в роботі підприємства. У роботі авторами проведено дослідження причин опору делегуванню з боку виконавців. Авторами статті наведена достатня кількість прийомів управлінської роботи, що допоможе підготувати підлеглих до прийняття ними делегованих завдань та підвищення інтересу до їх реалізації. Авторами статті доведено, що завдяки ефективному делегуванню повноважень збільшується час на прийняття стратегічних управлінських рішень з боку керівників. Необхідним є мотивування щодо здійснення делегування повноважень в управління, тому що саме делегування є необхідним засобом підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, установи або організації та соціально-економічної системи в цілому.

Ключові слова: делегування, повноваження, керівник, відповідальність, ефективність роботи, соціально-економічна система.

Вступ. Функціонування соціально-економічних систем сьогодні характеризується високим ступенем нестабільності та залежності від багатьох факторів. Кожний окремий елемент соціально-економічних систем підлягає постійному впливу зовнішнього нестабільного середовища, а як наслідок – майже не прогнозована зміна функціонування усієї системи. Соціально-економічні системи досить складні, мають велику кількість елементів та зв'язків як усередині системи так і зв'язків із зовнішнім середовищем, що є вкрай турбулентним. Окремими елементами соціально-економічної системи є підприємства, організації, установи. Ефективне та стабільне функціонування цих елементів дає можливість сталого функціонування усієї соціально-економічної системи в цілому. Тому доцільним є розгляд засобів та методів забезпечення ефективного функціонування окремих елементів соціально-економічної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні багато наукових праць та підходів присвячено вивченню функціонування соціально-економічних систем з різних поглядів та аспектів. Багато дослідників присвятили свої наукові праці проблематиці ефективного функціонування соціально-економічних систем та їх окремих елементів, а саме Проданова Л. В. та Забаріна Д. А. [1], Чугунов І. Я. та Ігнатюк І. М. [2], Данилишин Б. М., Микитенко В. В. [3], Смесова В. Л. [4], Дубницький В. І., Федулова С. О. та Василюк О. В. [5], Черноус Г. [6], Кавин О. М. [7] та багато інших. У своїх наукових роботах автори розглядають багато аспектів ефективного функціонування соціально-економічних систем, тому питання делегування повноважень в управлінні соціально-економічними системами є достатньо актуальним для вивчення.

Формулювання цілей статті. Метою статті є вивчення аспектів делегування повноважень в управлінні соціально-економічними системами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Будь-яка система прагне до рівноваги. Такий принцип функціонування притаманний будь-якій соціально-економічній системі – сукупності соціальних і економічних елементів, які між собою активно взаємодіють, змінюються під впливом зовнішнього середовища та направлені на досягнення загальної мети. Окремим і найголовнішим з елементів існування соціально-економічних систем є людина як об'єкт і суб'єкт управління. Саме через ефективне управління можливо досягти стану рівноваги будь-якої соціально-економічної системи.

В останні десятиліття ефективність сталого розвитку соціально-економічних систем є одним з головних питань в управлінні підприємствами та організаціями які в сукупності з іншими елементами створюють соціально-економічні системи. Тому питання ефективності управління через делегування повноважень не викликає ніяких сумнівів, а носить першочерговий характер.

У сучасній економічній та управлінській літературі поняття делегування розглядається достатньо докладно, проте, в практичній діяльності в це поняття вкладається зовсім інше тлумачення. Наведемо приклади тлумачення поняття «делегування» різними науковцями (табл. 1).

Таблиця 1.

Тлумачення поняття «делегування»

Визначення	Автор
«Під делегуванням розуміють процес, за якого органи, що мають визначені повноваження, передають частину цих прав і доручають виконання тих або інших завдань іншим органам»	Тулик І.І. [8]
«Під делегування повноважень слід розуміти процес передачі керівником повноважень і відповідальності підлеглим, що покликаний забезпечити прийняття останніми на себе відповідальності й ефективне виконання завдань на найбільш доцільному рівні організаційної структури»	Дармограй О.О. [9]
«Під делегуванням, загалом, розуміється тимчасове передавання підлеглому завдання або діяльності з сфери дій керівника»	Прищак М. Д., Лесько О. Й. [10]
«Делегування – передача функцій, повноважень на певний час із збереженням у делегуючого суб'єкта права повернути їх до власного виконання»	Великий тлумачний словник сучасної мови [11]

Отже, в практичній діяльності, делегування – це процес тимчасової передачі повноважень та завдань іншим особам на умовах виконання цих завдань і повної відповідальності за результати цього виконання.

Розуміння сенсу поняття «повноваження» є основою для здійснення ефективного делегування. Повноваження – це «закріплені за органом (посадовою особою) права і обов'язки, а також відповідальність за наслідки прийняття своїх рішень» [12]. Таким чином делегування повноважень обов'язково передбачає не тільки передачу до виконання завдань іншим особам, а й обов'язкові права на їх виконання і обов'язкову відповідальність за результати здійснення такої діяльності.

Делегування повноважень в організації необхідне, якщо:

1. Має місце брак часу на виконання усієї роботи менеджером. Обсяги роботи керівника постійно збільшуються. Це відбувається через активну діяльність організації та через швидку зміну стану зовнішнього середовища (діяльність компаній-конкурентів та компаній-партнерів, активізація споживачів відповідно до нових трендів та рекламних кампаній, зміни постачальників та умов контрактів на постачання сировини та матеріалів, зміни у політичній, економічній, соціальній та інших сферах тощо). Керівнику не вистачає часу на виконання усього обсягу роботи і тому потрібно передавати її частину заступникам або стороннім організаціям (аутсорсинг). У цьому випадку постає питання, яку роботу передавати, кому, у які строки вимагати її виконання. Усе це необхідно спланувати для ефективного виконання роботи, що делегується.

2. Відбувається зростання компанії та поява нових сфер виробничо-господарської діяльності. Як правило, в такій ситуації є частина завдань, які вже виконуються на підприємстві. Є необхідність передачі таких завдань фахівцям, які вже зарекомендували себе з позитивної сторони при виконанні подібних завдань, та знають алгоритми виконання та отримання позитивних результатів в найкоротші терміни.

3. Поява в роботі керівника завдань, які не мають прямого відношення до місії компанії. Роботи, що пов'язані із забезпеченням комфортних умов праці робітників компанії, менеджер не повинен виконувати. Саме таку роботу слід делегувати своїм заступникам та здійснювати лише перевірку таких завдань, що значно зекономить час роботи керівника.

Для керівників є обов'язковим пам'ятати, що можна делегувати, а що ні (рис.1). Так роботу, що пов'язана з повсякденними питаннями, можна делегувати підлеглим, а роботу, що вимагає стратегічного мислення та обґрунтованих рішень, не можна делегувати.

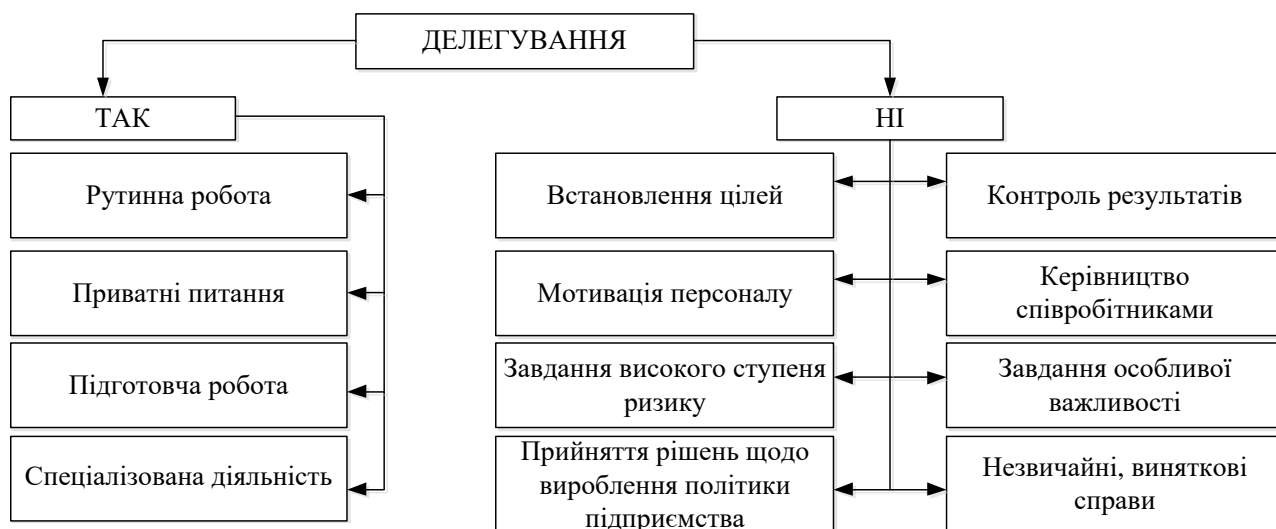


Рис. 1. Види робіт та завдань керівника, які можна та не можна делегувати підлеглим

Багато проблем в сучасних організаціях виникають саме через небажання та невміння делегувати повноваження. Однією з глобальних проблем є перевантаження керівників рутинною роботою, виконання якої вимагає багато часу та уваги. Через це знижується ефективність прийняття управлінських рішень, що пов'язані зі стратегічними питаннями.

Основними причинами небажання делегувати частину повноважень та завдань зі сторони керівника є переконання у тому, що тільки він сам зможе усе зробити найкраще. Ця помилкова впевненість призводить до того, що керівник вбачає в підлеглих некомпетентність щодо виконання тієї роботи, що її можна делегувати, відчуття недовіри є основним фактором в цьому процесі. Ще одним фактором, що створює перешкоди делегуванню, є невміння оцінити реально свої можливості і розподілити усю роботу на важливу і другорядну. Це є наслідком невміння керувати або просто відсутності досвіду в управлінській діяльності. Проблема контролю над виконанням делегованої роботи теж є дуже суттєвою – нераціональний контроль за процесом та результатами роботи виконавців призводить до зниження продуктивності праці як виконавців, так і керівника, крім того, психологічний клімат в такій ситуації досить напружений,

адже надмірний контроль з боку керівництва може сприяти невчасному та неякісному виконанню роботи через психологічне напруження та невпевненості у свої діях з боку виконавців. Однак, усі вищезазначені перешкоди можливо усунути при адекватній оцінці ситуації і бажанні максимально ефективної організації роботи менеджера, а також завдяки додержання принципів делегування, що значно зменшить ризик отримання негативних результатів в роботі підприємства (рис.2).

Обов'язковою умовою зменшення навантаження на керівника є впровадження ефективно організованої роботи помічника керівника. Саме він буде вести листування та приймати відвідувачів з особистих питань, формувати перелік зустрічей з партнерами та конкурентами, забезпечувати вчасну участь керівника в он-лайн нарадах, семінарах та конференціях. Проте слід пам'ятати, що помічник керівника лише допомагає звільнити керівнику час на прийняття стратегічних рішень. Саме керівник може прийняти рішення стосовно роботи, яку він може передати на виконання своєму помічнику і відповідно вимагати звіти про отримані результати цієї роботи.



Рис. 2 Принципи делегування повноважень в управлінні соціально-економічними системами

Працівники в організації прагнуть до підвищення власного статусу. Це можливо саме через отримання додаткових прав на виконання завдань, але разом з тим, є проблема небажання нести будь-яку відповідальність за результати роботи, особливо тоді, коли є ризик негативних наслідків. Крім того більшість підлеглих працівників в організації відчують брак інформації щодо

ресурсів для виконання завдання, що їм може бути делеговано. Окремі працівники можуть бути перевантажені своєю роботою і додаткові завдання зовсім не мотивують їх до швидкого і ефективного їх виконання також і через відсутність стимулювання до виконання додаткової роботи. Якщо ж робітники, яким може бути делеговані завдання від керівника, мають невеликий досвід роботи, вони відчують невпевненість у своїх знаннях та навичках, а також не бажають відчувати критику з боку більш досвідчених колег та керівництва. Саме через усе це є велика ймовірність опору делегуванню зі сторони підлеглих, наслідком чого є зниження ефективності виконання роботи.

Існує достатня кількість прийомів управлінської роботи, що допоможе підготувати підлеглих до прийняття ними делегованих завдань та підвищення інтересу до їх реалізації. Серед них є наступні:

1. Організація тренінгів та семінарів з лідерства. Лідерство в організації передбачає вміння спонукати до виконання завдань підлеглих своїм прикладом. Вплив лідера в організації проявляється також у впевненості працівників, що лідер завжди знайде вихід з будь-якої ситуації, може надати відповідь з будь-якого питання та допоможе скоригувати роботу працівників без шуму та негативу, що позитивно впливає на соціально-психологічний клімат колективу.

2. Впровадження ефективної комунікативної політики в середині організації. Комунікативна політика організації – це обмін будь-якою інформацією в середині організації. В середині організації існує велика кількість інформації, яка є офіційною і неофіційною (плітки, чутки тощо). Ефективне налагодження комунікативної політики в організації сприятиме зниженню неофіційної інформації, що може бути неправдивою, до мінімуму. Тим самим сприятиме відкритому спілкуванню керівництва з підлеглими, а як наслідок, підвищення довіри робітників до роботи менеджерів, зменшенню опору змінам всередині колективу.

3. Впровадження в організації зрозумілої системи винагород за додаткову відповідальність. Саме такий підхід допоможе сприяти більш активному погодженню зі сторони виконавців до делегованих завдань через те, що вони чітко будуть розуміти, яка винагорода їх чекає за виконання додаткових завдань та відповідальності, що вони несуть за результатами виконаної роботи.

4. Розробка та впровадження зрозумілої системи винагород лінійних керівників за делегування повноважень. Додаткові стимули та винагорода за успішне делегування повноважень для лінійних керівників носить подвійний позитивний характер в діяльності організації, саме: з одного боку стимулює лінійних керівників до самого процесу делегування, що значно підвищить ефективність їх роботи через появу додаткового вільного часу, що може бути використаний на впровадження заходів, що направлені на підвищення ефективності роботи усього підприємства в цілому; а з іншого боку – виконавці, яким делеговані завдання, можуть побачити завдання з нового ракурсу і застосувати більш ефективні методи для їх вирішення, що в цілому також сприяє підвищенню ефективності роботи усього підприємства.

Таким чином, впровадження вищезазначених заходів щодо делегування повноважень зможе в значній мірі допомогти виконавцям, що їм буде делеговано завдання та повноваження на їх виконання, більш охоче брати на себе відповідальність та виконувати додаткову роботу з впевненістю, що у будь-який час вони можуть отримати будь-яку допомогу від керівника, а також залучати відповідальних фахівців для виконання завдань та отримання додаткових винагород за належне виконання отриманих завдань.

Висновки. У сьогоденних умовах функціонування соціально-економічних систем актуальним питанням є ефективне функціонування підприємств та організацій. Досягти ефективності в роботі організацій та підприємств можливо лише завдяки впровадженню ефективних засобів та методів управління. Делегування повноважень в управлінні соціально-економічними системами є

підґрунтям ефективного функціонування підприємств та організацій через раціональне використання часу, можливостей та здібностей керівників. Завдяки ефективному делегуванню повноважень збільшується час на прийняття стратегічних управлінських рішень з боку керівників, та вирішуються стандартні оперативні завдання більш ефективно з позиції виконавців. Мотивування щодо здійснення делегування повноважень в управління є необхідним засобом підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, установи або організації. Подальші дослідження будуть присвячені вивченню можливостей впровадження закордонного досвіду стимулювання ефективного делегування повноважень до реалій українських підприємств.

Використана література

1. Проданова Л.В., Забаріна Д.А. Соціально-економічна система як об'єкт трансформацій. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009, № 3, Т. 2. С. 152-156.
2. Чугунов І. Я., Ігнатюк І. М. Формування видатків бюджету у системі соціально-економічного розвитку країни. *Економічний вісник університету*. 2016. Вип. 28(1). С. 217-226.
3. Данилишин Б.М., Микитенко В.В. Визначення ефективності макроекономічного регулювання розвитку каскадів регіональних соціально-економічних систем в ресурсних обмеженнях. *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки*. 2016. № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_3_5.
4. Смесова В.Л. Сучасні проблеми реалізації економічних інтересів суб'єктів соціально-економічної системи. *Економічний вісник ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»*. 2016. № 1. С. 6-11.
5. Дубницький В. І., Федулова С. О.&. Василюк О. В. Соціальна інфраструктура в умовах розвитку регіональних соціально-економічних систем. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2(2). С. 28-33.
6. Черноус Г. Моделирование образов социально-экономических систем на основе сбалансированных методик стратегического измерения. *Вісник Київського*

національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2013. Вип. 135. С. 61-63.

7. Кавин О. М. Методичні засади забезпечення соціально-економічної системи. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.3. С. 236-242.

8. Тулик І. І. Делегування повноважень як необхідний елемент взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2016. Вип. 39(1). С. 38-40.

9. Дармограй О.О. Делегування повноважень – важлива складова розвитку стилю державно управлінської діяльності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12DOODUD.pdf>.

10. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.

11. Великий тлумачний словник сучасної мови. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://slovnyk.me/dict/vts/делегування>

12. Проект Закону України «Про делеговані повноваження» №1472-1 від 15.02.2008 (суб'єкт права законодавчої ініціативи – н.д. В.Бондаренко). – Режим доступу: <http://gska2.rada.gov.ua>.

References

1. Prodanova L.V., Zabarina D.A. Social'no-ekonomichna sistema yak ob'ekt transformacij. *Visnik Hmel'nic'kogo nacional'nogo universitetu*. 2009, № 3, Т. 2. S. 152 – 156

2. Chugunov I. Ya., Ignatyuk I. M. Formuvannya vidatkiv byudzhetu u sistemi social'no-ekonomichnogo rozvitku kraïni. *Ekonomichnij visnik universitetu*. 2016. Vip. 28(1). S. 217 – 226.

3. Danilishin B.M., Mikitenko V.V. Vznachennya efektyvnosti makroekonomichnogo regulyuvannya rozvitku kaskadiv regional'nih social'no-ekonomichnih sistem v resursnih obmezhenнях. *Ekonomika. Upravlinnya. Innovacii. Seriya : Ekonomichni nauki*. 2016. № 3. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_3_5.

4. Smesova V.L. Suchasni problemi realizacii ekonomichnih interesiv sub'ektiv social'no-ekonomichnoï sistemi. *Ekonomichnij visnik DVNZ \"Ukrains'kij derzhavnij himiko-tehnologichnij universitet\"*. 2016. № 1. S. 6 – 11.

5. Dubnic'kij V. I., Fedulova S. O.&. Vasilyuk O. V. Social'na infrastruktura v umovah rozvitku regional'nih social'no-ekonomichnih sistem. *Visnik Hmel'nic'kogo nacional'nogo universitetu. Ekonomichni nauki*. 2017.- № 2(2). S. 28 – 33.

6. Chornous G. Modelyuvannya obraziv social'no-ekonomichnih sistem na osnovi zbalansovanih metodik strategichnogo vimiryuvannya. *Visnik Kiïvs'kogo nacional'nogo universitetu imeni Tarasa Shevchenka. Ekonomika*. 2013. Vip. 135. S. 61 – 63.

7. Kavin O. M. Metodichni zasady ubezpechennya social'no-ekonomichnoi sistemi. Naukovij visnik NLTU Ukraïni. 2013. Vip. 23.3. S. 236 – 242.

8. Tulik I. I. Deleguvannya povnovazhen' yak neobhidnij element vzaemodii organiv derzhavnoi vladi ta organiv misceвого samovryaduvannya. Naukovij visnik Uzhgorods'kogo nacional'nogo universitetu. Seriya : Pravo. 2016. Vip. 39(1). S. 38 – 40.

9. Darmograj O.O. Deleguvannya povnovazhen' – vazhliva skladova rozvitku stilyu derzhavno upravlins'koï diyal'nosti. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12DOODUD.pdf>.

10. Prishchak M. D., Les'ko O. J. Psihologiya upravlinnya v organizacii : navchal'nij posibnik [2-ge vid., pererob. i dop.]. Vinnicya, 2016. 150 s.

11. Velikij tлумachnij slovník suchasnoï movi. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <https://slovník.me/dict/vts/deleguvannya>

12. Proekt Zakonu Ukraïni «Pro delegovani povnovazhennya» №1472-1 vid 15.02.2008 (sub'ekt prava zakonodavchoï iniciativi – n.d. V.Bondarenko) – Rezhim dostupu:<http://gska2.rada.gov.ua>

Татьяна Сергеевна Обыденнова

кандидат экономических наук, доцент

доцент кафедры экономики и менеджмента

Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

Юлия Эрнстовна Дуднева

кандидат экономических наук, доцент,

доцент кафедры экономики и менеджмента,

Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

Анна Евгеньевна Силантьева

соискатель второго (магистерского) уровня высшего образования

Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Аннотация. В статье авторами рассматривается проблематика делегирования полномочий в управлении социально-экономическими системами. Определено, что отдельными элементами социально-экономической системы являются предприятия, организации, учреждения, поэтому их эффективное и стабильное функционирование позволяет устойчиво функционировать всей социально-экономической системе в целом. Поэтому авторами представляется целесообразным рассмотрение средств и способов обеспечения эффективного функционирования отдельных частей социально-

экономической системы. Авторами доказано, что вопрос эффективности управления через делегирование полномочий не вызывает никаких сомнений, а носит первоочередной характер. В статье приведено определение понятия «делегирования» разными учеными. Авторами определено, что делегирование – это процесс временной передачи полномочий и задач другим лицам на условиях выполнения этих задач и полной ответственности за результаты выполнения. Также авторами приводится перечень тех ситуаций, когда делегирование полномочий является жизненно необходимым средством повышения эффективности работы всей организации (предприятия, учреждения. Кроме того, в статье приведен перечень работ и задач, которые можно делегировать подчиненным, а которые нельзя. Так, все задачи, что относятся к повседневной, оперативной работе предприятия можно делегировать, а работы и задачи, связанные со стратегическими вопросами делегировать нельзя. Также в статье рассмотрена проблематика нежелания делегировать полномочия со стороны руководителей. Этот вопрос можно решить только благодаря адекватной оценке ситуации и желанию максимально эффективно организовать работу менеджера, а также благодаря соблюдению принципов делегирования, что значительно уменьшит риск получения негативных результатов в работе предприятия. В работе авторами проведено исследование причин сопротивления делегированию со стороны исполнителей. Авторами статьи приведено достаточное количество приемов управленческой работы, что поможет подготовить подчиненных к принятию делегированных задач и повышению интереса к их реализации. Авторами статьи доказано, что благодаря эффективному делегированию полномочий увеличивается время принятия стратегических управленческих решений со стороны руководителей. Необходима мотивация по осуществлению делегирования полномочий в управление, потому что именно делегирование является необходимым средством повышения эффективности функционирования любого предприятия, учреждения или организации и социально-экономической системы в целом.

Ключевые слова: делегирование, полномочия, руководитель, ответственность, эффективность работы, социально-экономическая система.

Tetiana S. Obydiennova

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of Economics and Management Department,
Ukrainian Engineering and Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

Iuliia Er. Dudnieva

Ph.D in Economics, Associate Professor
Associate Professor of Economics and Management Department,
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

Anna Ev. Silantieva

applicant for the second (master's) level of higher education,
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

**DELEGATION OF POWERS IN THE MANAGEMENT OF
SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS**

Abstract. In the article the authors consider the problem of delegation of powers in the management of socio-economic systems. It has been determined that individual elements of the socio-economic system are enterprises, organizations, institutions, therefore their effective and stable functioning allows the entire socio-economic system as a whole to function steadily. Therefore, the authors consider it appropriate to consider the means and methods of ensuring the effective functioning of individual parts of the socio-economic system. The authors have proved that the issue of management efficiency through delegation of authority does not raise any doubts, but is of primary importance. The article provides a definition of the concept of "delegation" by different scientists. The authors define that delegation is the process of temporary transfer of authority and tasks to other persons on the basis of the fulfillment of these tasks and full responsibility for the results of the implementation. The authors also provide a list of those situations where delegation of authority is a vital means of increasing the efficiency of the entire organization (enterprise, institution. In addition, the article provides a list of works and tasks that can be delegated to subordinates, and which cannot. So, all tasks that relate to the daily, operational work of the enterprise can be delegated, and work and tasks related to strategic issues cannot be delegated. Also, the article discusses the problem of unwillingness to delegate authority on the part of managers. This issue can be resolved only through an adequate assessment of the situation and the desire to organize the work of the manager as efficiently as possible, as well as due to the observance of the principles of delegation, which will significantly reduce the risk of negative results in the work of the enterprise, a number of management techniques that will help prepare subordinates to accept delegated tasks and increase interest in their implementation. The authors of the article have proven that due to the effective

delegation of authority, the time for making strategic management decisions on the part of managers increases. Motivation is needed to implement the delegation of authority to management, because it is delegation that is a necessary means of increasing the efficiency of the functioning of any enterprise, institution or organization and the socio-economic system as a whole.

Key words: delegation, authority, leader, responsibility, work efficiency, socio-economic system.