

Механизм участия сотрудников в управлении

Наделение сотрудников властью – это любой процесс, обеспечивающий работникам большую автономию за счет расширения их доступа к информации и обеспечения контроля над факторами, определяющими выполнение рабочих заданий. Наделение властью способствует устранению у работников ощущения бессилия, усилению чувства собственной значимости.

Основные способы наделения сотрудников властью:

1. помощь сотрудникам в достижении высокого уровня рабочих знаний и навыков;
2. расширение функций контроля сотрудников (предоставление большей свободы действий в процессе труда, сопровождающееся повышением ответственности за результаты);
3. ознакомление работников с образцами успешных ролевых моделей (наблюдение за действиями высокоэффективных сотрудников);
4. практика социального поощрения и убеждения;
5. эмоциональная поддержка.

Для наделения властью сотрудников используются разнообразные **поведенческие инструменты**:



Участие в управлении позволяет сотрудникам:

- реализовать свои способности;
- проявить инициативу и творческую активность;
- проявить высокую ответственность;
- повысить степень мотивации к достижению целей;
- получить возможность влияния на ситуацию;
- увеличить уровень самооценки;
- повысить удовлетворенность трудом;
- улучшить взаимодействие с менеджерами;
- снизить вероятность конфликтов и стрессов;
- повысить восприимчивость к изменениям;
- улучшить коммуникацию;

- повысить лояльность компании.

Критическим элементом эффективности любой программы участия в управлении является степень осознания занятыми в ней сотрудниками ответственности за предоставленные им возможности.