

## رهنمودهایی برای تفویض اختیار به شیوه موثر

چالش‌ها و مشکلاتی که بر سر راه تفویض اختیار وجود دارد باعث می‌شود که مدیران و کارکنان به روابط کاری حاصل از این پدیده توجه خاص و دقیق بنمایند. اگر آنها بتوانند نوعی اعتماد به یکدیگر به وجود آورند، موضوع تفویض اختیار شانس بهتری را برای هر دو طرف به وجود خواهد آورد. مورد دیگری که مطرح است مساله رعایت اصول اخلاق در فعالیت‌های روزانه سازمان است.

اساسی‌ترین پیش شرط تفویض اختیار، به شیوه ای موثر، این است که مدیر مایل باشد به زیر دست آزادی عمل واقعی بدهد و بدین وسیله کارها و وظایف خود را به وی واگذار کند. این بدان معنی است که مدیر به زیر دست اجازه می‌دهد روش و راه حلی غیر از آنچه مورد نظر اوست انتخاب نماید. همچنین بدین معنی است که به زیر دست آزادی عمل داده می‌شود تا مرتکب اشتباه‌های گردد و از اشتباهات خود درس‌هایی بیاموزد. اشتباهات زیر دست نباید بهانه ای باشد که مدیر برآن اساس تفویض اختیار نکند، بلکه باید آن را به عنوان فرصتی به حساب آورد تا بدین وسیله به وی آموزش‌های لازم را بدهد و از او حمایت و پشتیبانی بنماید. دومین پیش شرط تفویض اختیار مربوط به ارتباطات آزاد بین مدیر و زیر دست می‌شود. مدیرانی که از توانایی‌های زیر دست خود آگاه هستند می‌توانند واقع بینانه تر تصمیم بگیرند یعنی اینکه چه کارهایی را باید به دست چه کسانی بسپارند ( تفویض اختیار کنند). زیردستان تشویق و ترغیب می‌شوند تا از توانایی‌های خود استفاده کنند و چنین احساس نمایند که مدیران از آنها حمایت می‌کنند و در نتیجه آمادگی بیشتری برای پذیرش مسئولیت‌ها پیدا می‌کنند. سومین پیش شرط برای تفویض اختیارات این است که مدیر بتواند عواملی چون فرهنگ سازمانی را بررسی و درست تجزیه و تحلیل نماید و نیز شرایط انجام کارها و توانایی‌های زیردستان را به شیوه ای مناسب تجزیه و تحلیل کند.

دکتر حمید سرایداریان