

Чек-лист: Готов ли ваш сотрудник к делегированию?

Для руководителей и собственников бизнеса, которые хотят перестать делать всё сами — и начать выстраивать систему

Делегирование — это не передача задачи. Это передача ответственности.


Если вы всё ещё переделываете — значит, вы не делегировали. Вы просто наняли помощника.

Оцените каждого сотрудника по шкале 1–5:

1 = совсем не готов | 5 = полностью готов

Суммируйте баллы.

☒ 20+ баллов — можно делегировать ключевые задачи

 12–19 баллов — нужна подготовка

☒ Менее 12 баллов — пересмотрите роль сотрудника

1. Понимает ли он, за что отвечает?

— Может сформулировать свою цель и KPI без вашего напоминания?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Не путать с пониманием инструкции. Речь — о ответственности за результат.

2. Принимает ли решения в зоне своей компетенции?

— Делает ли выбор, даже если нет точного алгоритма?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Если ждёт «указаний» — это не автономия. Это зависимость.

3. Умеет ли сообщать о рисках до кризиса?

— Говорит ли «у нас проблема» до того, как всё рухнет?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Готовность к делегированию = готовность к честной обратной связи.

4. Имеет ли опыт успешного выполнения схожих задач?

— Делал ли что-то подобное раньше и добился результата?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Опыт — не про стаж, а про доказанный результат.

5. Проявляет ли инициативу в улучшении процессов?

— Предлагает ли улучшения, даже если его не спрашивают?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Инициатива — лучший индикатор вовлечённости и зрелости.

6. Умеет ли работать с неопределённостью?

— Не ломается, когда цели или условия меняются?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

В кризисе или при трансформации — это критично.

7. Доверяет ли вам как лидеру?

— Считает ли, что вы его поддержите, если он ошибётся?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Без доверия — делегирование превращается в контроль.

8. Понимает ли, как его работа влияет на бизнес?

— Может объяснить, почему его задача важна для команды/компании?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Если он не видит «картину» — он не лидер, он исполнитель.

Итоговая сумма: _____ / 40



Что делать дальше?

СУММА

ДЕЙСТВИЕ

30–40

Делегируйте стратегические задачи. Задайте только результат и срок. Не вмешивайтесь.

20–29

Проведите 1–2 коуч-сессии: «Какой результат ты хочешь получить?» + «Что тебе нужно от меня?»

12–19

Работайте с компетенциями. Это вопрос развития, а не доверия.

Менее 12

Пересмотрите роль сотрудника. Возможно, он не в той позиции.



Совет эксперта:

Если вы не можете ответить на 3+ пункта с уверенностью — вы не делегируете. Вы контролируете.

И это не проблема сотрудника. Это ваша система управления.

Как использовать:

- Скачайте
- Заполните за 1 неделю с 3–5 ключевыми сотрудниками
- Проанализируйте: где у вас «слабые звенья», а где — потенциал для роста

Не ищите «идеальных» людей. Ищите тех, кто готов расти.

Их гораздо легче развить, чем заменить.