

Авторитет керівника

Вінницький національний технічний університет¹

Анотація

Розглянуто питання означення поняття авторитету керівника. Проаналізовано важливість авторитету керівника для ефективного управління та визначено форми авторитету.

Ключові слова: авторитет, авторитет керівника, влада, управління, психологія управління.

Abstract

Considered the definition of concept of manager's authority. Analyzes the importance of the authority of the head for effective governance and defined forms of authority.

Keywords: authority, authority of manager, power, control, psychology of management.

Вступ

Сьогодні питання впливу керівника на підлеглих набуває особливо актуального значення. Адже сутність ефективного впливу керівника полягає і в переконанні додержуватися його розпоряджень, і в знанні психологічних особливостей своїх підлеглих, і в наявності зворотного зв'язку та необхідних якостей залежно від рівня психологічного впливу взаємодії керівника. Тож для забезпечення конструктивного впливу на активність підлеглих керівник повинен правильно застосовувати владу залежно від ситуації та мати авторитет серед підлеглих.

Мета даної статті полягає у розгляді управлінського впливу керівника як прояву його влади та авторитету.

Основна частина

Авторитет керівника є одним з найважливіших аспектів проблеми лідерства (керівництва).

Авторитет – це інтегральна властивість особистості, яка формується на базі її професійних, моральних, інтелектуальних якостей як результат відображення у свідомості людей соціальної значущості, цінності, корисності таких характеристик [1].

Авторитет – це також психологічний стан особистості, що виконує цю роль. Він складається з усвідомлення своїх можливостей і компетенції, розуміння того, чого чекають від нього інші, визнання своїх прав і привілеїв. Тому зростання авторитету керівником розцінюється як особиста перемога, а його втрата – як трагедія [2].

Необхідно зазначити, що влада й авторитет можуть проявлятися настільки, наскільки одна сторона, мобілізуючи свої наявні можливості, намагається змінити поведінку іншої засобами впливу [3]. Частина змін, що породжуються психологічним впливом, зникає, як тільки людина або група людей виходить із сфери впливу, інші продовжують існувати, залишаючи помітний слід в особі, і за певних обставин перетворюються на власні риси характеру.

Дослідники вказують на те, що керівник здійснює психологічний вплив на декількох рівнях взаємодії: між керівником і підлеглим; між керівником і групою підлеглих; між керівниками та ін. Ефективне управління передбачає наявність у всіх випадках зворотного зв'язку, тобто не тільки керівник впливає на підлеглого чи групу підлеглих, а й вони виступають у ролі агентів впливу, що особливо ефективно при прийнятті управлінських рішень. Щодо ефективності управлінського рішення, то воно повинно відповідати таким вимогам: бути реальним; містити механізми реалізації; готуватися, ухвалюватися та виконуватися в реальному масштабі часу; бути реалізованим, гнучким; передбачати можливості верифікації (перевірки істинності) і контроль за виконанням [4].

На вказаний вище взаємовплив керівника з підлеглими впливає особистий авторитет керівника. Авторитет характеризується громадським визнанням особистості, оцінкою групи її суб'єктивних якостей та їх відповідності об'єктивній ситуації в управлінському процесі. Серед важливих складових авторитету керівника потрібно назвати довіру, повагу до нього з боку інших людей, що виникають через переконання в наявності у керівника певних заслуг, впевненості у тому, що він діє професійно, наділений відчуттям симпатії до персоналу, виявляє щирість, порядність і водночас вимогливість у вирішенні поставлених завдань [3]. Виходячи з цього в цьому контексті доцільно підкреслити наступне: за відсутності довіри підлеглих до керівника всі дії його здаються непрофесійними.

В залежності від змістової бази психологічного наповнення розрізняють три форми авторитету особистості [5]: *моральний, функціональний, формальний та сукупний.*

- *Моральний авторитет*, ядром якого є світогляд людини та її моральні якості. Особистісно-

організаційними підвалинами морального авторитету є властивості носія, які виражають його ставлення до людей, вихованість, розуміння потреб підлеглих, доброзичливість і стриманість.

• *Функціональний авторитет* формується на основі професійної компетентності людини, її різноманітних ділових якостей, ставлення до своєї професійної діяльності. В сукупності з моральним авторитетом вони утворюють єдиний особистісний авторитет людини.

• *Формальний авторитет (авторитет статусу)*. Його психологічною основою є те соціальне положення, яке людина займає в суспільній структурі. Найбільш значущим різновидом формального авторитету є посадовий авторитет керівника, характерною основою якого виступають владні повноваження.

Інтеграція всіх трьох форм авторитету особистості веде до утворення *сукупного авторитету особистості*.

Важливо зазначити, що влада авторитету може мати реальне й формальне визнання. Щодо реального авторитету, то він щодо ефективності влади вищий, ніж формальний. Керівник, наділений реальним авторитетом, сприймається підлеглими без найменшого сумніву, його накази мають велику силу переконання, він вселяє впевненість у дії, що позбавляє людей від довготривалих розмірковувань щодо правильності прийнятого управлінського рішення, вирішення конфліктної ситуації тощо. Отже, влада авторитету, яка не має потреби у формальному підкріпленні, – це більш досконала форма управління. Разом з тим можна погодитись з тими дослідниками, які вважають, що в сучасних умовах типовим явищем є формалізований авторитет, тобто підкріплена правом влада керівника. Однак в обох випадках застосування влади керівника ефективно за умови, коли людина визнає її джерелом, законним (легітимним) і прийнятним. Влада керівника тим ефективніша, чим вищий його авторитет і чим більшими моральними й матеріальними можливостями він наділений. Водночас повністю звести управління до влади не можна, хоча воно і включає основний потенціал влади. Управління є ширшою формою організації поведінки людей і воно буде ефективним за умови, якщо в його рішеннях максимально врахований потенціал об'єкта, середовища, в якому об'єкт управління може оптимально проявити свої потенційні можливості, тобто перевести потенційне в актуальне.

За ситуації, коли керівник недостатньо впливовий, можемо мати справу з чинниками, які не сприяють ефективному керівництву. Крім того, певні дії керівника призводять до швидких і безпосередніх результатів, вплив інших управлінських дій проявляється тільки з часом. Як видно, проблема полягає у тому, що впливовість в управлінській діяльності – це важлива категорія, яка визначає ефективність роботи взагалі [6].

Висновок

Авторитет керівника має дуже важливе значення для ефективного управління. Він складається з усвідомлення своїх можливостей і компетенції, розуміння того, чого чекають від нього інші, визнання своїх прав і привілеїв. Для ефективної роботи менеджер повинен мати авторитет, що дозволяє йому впливати на підлеглих. Авторитет ґрунтується на формальному статусі менеджера й завойованій повазі.

СПИСОК ВИКОРИТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 150 с.
2. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування : навч. посібник / К. : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 400 с.
4. Глущенко В. В. Разработка управленческого решения. Прогнозирование – планирование. Теория проектирования экспериментов / В. В. Глущенко, И. И. Глущенко. – Железнодорожный : М. О. НПЦ „Крылья”, 1997. – 400 с.
5. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
6. Управлінський вплив керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету / Сіцинський А. С. // Науковий вісник Національного університету ДПС України. – 2009. – № 3 (46). – с. 179 – 184.

Нестерук Юлія Леонідівна – студентка групи Моз-13, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Науковий керівник : *Прищак Микола Дем'янович* – кандидат педагогічних наук, доцент, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Nesteruk Y. L. – student group MOZ-13, Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: *Pryshchak Michola Dem'yanovich* – Ph.D., Associate Professor, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia