

системне подолання таких бар'єрів створює передумови для формування ефективної комунікації, підвищення продуктивності праці та гармонійного розвитку організації в цілому.

Література:

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. Київ : Каравела, 2020. 344 с.
2. Орбан-Лембрик Л.Б. Соціальна психологія. Київ : Академвидав, 2019. 448 с.
3. Максименко С.Д. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 480 с.
4. Коваль В.О. Психологія професійної діяльності. Одеса : Астропринт, 2021. 256 с.
5. Шевченко О.О. Психологія управлінської діяльності. Харків : Право, 2020. 300 с.
6. Бандурка О.М. Юридична психологія. Харків : Право, 2018. 384 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-12>

АВТОРИТЕТ КЕРІВНИКА ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Батижманська Софія Ігорівна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

У сучасних умовах функціонування організацій, що характеризуються високою динамічністю соціально-економічних процесів, зростанням конкуренції та підвищенням вимог до ефективності управлінської діяльності, особливої значущості набуває проблема формування авторитету керівника. Авторитет керівника виступає не лише як формальний статус, а як важливий психологічний ресурс, що безпосередньо впливає на результативність управління, рівень довіри в колективі та ефективність міжособистісної взаємодії [1, с. 15].

Наявність такого явища сприяє зростанню мотивації працівників, створенню сприятливого соціально-психологічного середовища, зниженню рівня конфліктності та посиленню згуртованості колективу. Одночасно сучасні підходи до управління дедалі більше фокусуються на психологічних складових лідерства, оскільки формальне керівництво, позбавлене персонального авторитету, втрачає ефективність.

Авторитет (лат. *autoritas* – вплив, влада) – вплив індивіда, заснований на займаній ним посаді; визнання за індивідом права на прийняття відповідального рішення в умовах спільної діяльності.

Психологічним підґрунтям авторитету керівника є його компетентність, діловитість, ділова коректність тощо. Значну роль при цьому відіграють значущість його посади і можливості, які вона відкриває. Основними компонентами структури авторитету керівника є професійні знання, морально-психологічні якості та стиль управління. Визнання керівника значною мірою забезпечують його особистісні можливості та якості [4, с. 147].

Утвердженню авторитету керівника сприяють здатність адаптуватися до ситуації управління, надійність, рішучість, наполегливість, впевненість у собі, стійкість до стресу, готовність брати на себе відповідальність, дипломатичність, організованість, винахідливість, практично-психологічний розум, психологічний такт, енергійність, перспективність мислення, вміння приймати творчі рішення в ризикових ситуаціях, схильність до інтуїтивного передбачення, концентрація уваги на розв'язанні проблем, а не на виявленні винуватців, тощо [3, с. 122]. Для успішного здійснення управлінських функцій керівник не обов'язково повинен мати всі ці якості водночас, але певний їх мінімум необхідний. До них, передусім, належать високий рівень енергії, готовність брати на себе відповідальність, увага до соціальних ситуацій. Ефективний керівник мусить відчувати потребу впливати на людей і досягати поставлених цілей. Вирішальним моментом у формуванні авторитету керівника є не тільки об'єктивна цінність його якостей і властивостей, а й суб'єктивне сприйняття їх підлеглими [2, с. 25].

Водночас авторитет керівника не є сталою характеристикою і не зводиться виключно до формального визнання його владних повноважень. Він формується в процесі тривалої взаємодії з колективом і залежить від того, наскільки послідовними, справедливими та прогнаними є дії керівника.

Психологічний вплив керівника виявляється на кількох рівнях взаємодії: між ним і підлеглим, між ним і групою співробітників та ін. Ефективне управління передбачає в усіх випадках наявність зворотного зв'язку, коли підлеглі також є агентами впливу [2, с. 59]. Це впливає на ефективність прийняття управлінських рішень, яка залежить і від форм (індивідуальних, колективних) прийняття управлінського рішення. Найоптимальніше використовувати різні форми залежно від складності завдання.

Значний внесок у вивчення авторитету керівника зробив К. Левін, який експериментально довів, що стиль керівництва безпосередньо впливає на психологічний клімат у групі. Він виділив авторитарний, демократичний та ліберальний стилі управління: демократичний та

ліберальний підходи, як правило, сприяють зміцненню авторитету, тоді як авторитарні методи можуть забезпечувати тимчасову підпорядкованість, але не формують стійкої довіри. Також він підкреслював, що демократичний стиль сприяє формуванню більш стійкого авторитету керівника.

У теоріях сучасного менеджменту важливе місце займає підхід Ф. Фідлера, який розглядав ефективність керівника через відповідність стилю управління ситуації. Його роботи показують, що авторитет керівника посилюється тоді, коли його поведінка узгоджується з вимогами ситуації та очікуваннями групи.

Окреме значення має особистісний компонент авторитету, який включає емоційну зрілість, самоконтроль, відповідальність, здатність до емпатії та вміння враховувати інтереси підлеглих. Керівник, який демонструє повагу до працівників, визнає їх внесок у спільну діяльність і здатний відкрито комунікувати, значно легше набуває неформального авторитету, що є більш стійким і ефективним порівняно з формальним [3, с. 103].

Також варто відзначити, що авторитет керівника виконує важливу регулятивну та інтегративну функції в організації [1, с. 129]. Регулятивна функція проявляється у здатності впливати на поведінку працівників без застосування жорсткого контролю, тоді як інтегративна забезпечує об'єднання колективу навколо спільних цілей та цінностей. У результаті підвищується рівень організаційної лояльності, зменшується кількість внутрішніх конфліктів і формується стабільне робоче середовище.

Таким чином, авторитет керівника слід розглядати як важливий психологічний ресурс управління, який інтегрує особистісні та професійні якості керівника і визначає ефективність його впливу на колектив. Його розвиток є необхідною умовою успішної управлінської діяльності, підвищення ефективності організації та забезпечення стабільного функціонування колективу в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Література:

1. Балановський А. 99 законів успіху та лідерського впливу. Київ : Центр навчальної літератури, 2025. 304 с.
2. Лідерство. Збірник самарі : переклад і адаптація фрагментів зі світових авторів / українські редактори. Київ : Моноліт-Bizz, 2025. 240 с.
3. Новаченко О. М. Архетипова парадигма авторитету керівника в державному управлінні : монографія. Київ, 2019. URL: <http://lib.rada.gov.ua/static/about/text/Novachenko.pdf> (дата звернення: 06.05.2026)
4. Шевченко Л. С. Менеджмент : навч. посіб. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 210 с.