

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ РИС КЕРІВНИКА НА СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ

Божко Єлизавета Романівна

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

Від професійних та особистісних якостей керівника значною мірою залежить психологічний клімат у колективі, продуктивність роботи працівників, рівень їх мотивації та успішність функціонування організації загалом. Саме тому дослідження психологічних особливостей впливу особистісних рис керівника на стиль управління є важливим напрямом психології управління.

Стиль управління – система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих із метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей [1, с. 112].

Він формується під впливом багатьох чинників, серед яких провідне місце посідають індивідуально-психологічні особливості особистості керівника. Темперамент, характер, рівень емоційного інтелекту, комунікативні здібності, мотиваційна сфера та рівень самоконтролю безпосередньо визначають характер управлінської діяльності.

Класифікацію стилів керівництва вперше запропонував К. Левін у 1939 році, виокремивши авторитарний, демократичний і ліберальний стилі залежно від способу прийняття рішень, розподілу відповідальності та контролю [2, с. 37].

Авторитарний стиль характеризується концентрацією влади в руках керівника, одноосібним прийняттям рішень, жорстким контролем і мінімальним залученням підлеглих до управлінського процесу. Його перевагами є швидкість ухвалення рішень та ефективність у кризових ситуаціях або за низького рівня професійної підготовки працівників. Водночас надмірна авторитарність може спричиняти конфлікти, зниження мотивації персоналу та формування несприятливого психологічного клімату в колективі.

Демократичний стиль ґрунтується на колегіальності, партнерських взаєминах і залученні працівників до прийняття рішень. Такий підхід сприяє розвитку довіри, ініціативності та командного мислення. Однак його недоліками є тривалість обговорень і зниження ефективності в кризових умовах або за недостатньої компетентності працівників.

Ліберальний стиль передбачає мінімальне втручання керівника в діяльність підлеглих, надання їм значної свободи дій та уникнення

жорсткого контролю. Цей стиль може бути ефективним у творчих колективах, однак часто супроводжується недостатньою організованістю, уникненням відповідальності та слабким управлінським впливом [2, с. 39].

Сучасні дослідження свідчать про відсутність універсального стилю керівництва. Ефективність управління залежить від конкретної ситуації, рівня професійної підготовки працівників, характеру завдань і соціально-психологічного клімату в колективі. Тому найбільш результативним вважається комбінований стиль керівництва, що поєднує елементи авторитарного та демократичного підходів відповідно до умов діяльності організації.

Якості особистості керівника – це найбільш стійкі характеристики особистості, що мають вирішальний вплив на її управлінську діяльність [3, с. 109].

До основних якостей сучасного керівника належать професійна компетентність, відповідальність, здатність до творчого розв'язання проблем, готовність до обґрунтованого ризику, гнучкість мислення, висока працездатність, комунікабельність та уважне ставлення до підлеглих. Ці характеристики мають інтегральний характер і поєднують інтелектуальні, психологічні та соціальні компоненти особистості.

Якості керівника умовно поділяють на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні. Найбільш значущими для успішного управління є навички соціальної взаємодії, орієнтація на успіх, соціальна зрілість, практичний інтелект, стресостійкість, здатність до адаптації та лідерські якості. Важливу роль відіграє також вміння працювати в умовах дефіциту часу, приймати рішення та підтримувати ефективну взаємодію в колективі.

Сучасні соціально-економічні умови потребують постійного розвитку управлінських здібностей і професійного самовдосконалення керівника, що є необхідною умовою ефективної управлінської діяльності.

Темперамент є важливою індивідуально-психологічною характеристикою особистості, що визначає динаміку психічних процесів і поведінки людини. У сучасній психології найбільш поширеною є класифікація Гіппократа, відповідно до якої виокремлюють чотири типи темпераменту: сангвінічний, холеричний, флегматичний і меланхолійний. Кожен із них має як позитивні, так і негативні прояви, що впливають на професійну діяльність керівника.

Сангвінік характеризується високою активністю, емоційністю, комунікабельністю та здатністю швидко адаптуватися до нових умов. Для менеджера цього типу властиві оптимізм, ініціативність і вміння ефективно взаємодіяти з колективом, однак можливими недоліками є поверховість, імпульсивність і недостатня зосередженість [2, с. 19].

Холерик відзначається енергійністю, рішучістю та високою працездатністю. Такі керівники здатні швидко приймати рішення й ефективно діяти в складних умовах, проте можуть проявляти нестриманість, конфліктність і схильність до емоційних реакцій.

Флегматик характеризується врівноваженістю, стійкістю, терплячістю та надійністю. Для нього властиві самоконтроль, послідовність і здатність ефективно працювати в умовах тривалого навантаження. Водночас флегматикам притаманна повільність адаптації до нових умов і недостатня оперативність у прийнятті рішень.

Меланхолік вирізняється чутливістю, відповідальністю, сумлінністю та схильністю до глибокого переживання подій. Такі керівники зазвичай уважні до підлеглих і схильні до самоаналізу, однак можуть виявляти нерішучість, тривожність і низьку стресостійкість [2, с. 20].

Отже, стиль управління значною мірою визначається індивідуально-психологічними особливостями керівника, його професійними якостями та типом темпераменту. Ефективна управлінська діяльність потребує гнучкого поєднання різних стилів керівництва, розвитку лідерських якостей і врахування психологічних особливостей працівників.

Література:

1. Жавнерчик О.В. Психологія управління : Конспект лекцій. Одеса : ОДЕКУ, 2020. 161 с.
2. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посібник. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
3. Руденко Л. А., Сірко Р. І. Психологія управління : підручник. Львів : ЛДУБЖД, 2025. 217 с.