

**Яблонська Ірина Валеріївна**  
студентка групи МО-61  
Науковий керівник:  
**Пашенко Ольга Петрівна**  
к.е.н., доцент,  
Державний університет  
«Житомирська політехніка»

## **СКЛАДОВІ АВТОРИТЕТУ КЕРІВНИКА ТА ШЛЯХИ ЙОГО ФОРМУВАННЯ**

*Authority is an important element for any manager. Building authority is a very complicated and long process. This report describes the types of authority and their application. What is "pseudo-authority" and its types, and ways of forming formal and informal authority.*

Сьогодні авторитет є невід'ємною частиною характеру особистості. Для кожного керівника в будь-якій сфері необхідно мати певну владу над своїми підлеглими. Людина, яка користується повагою в колективі, зазвичай, в центрі уваги, викликає довіру і має той самий неформальний авторитет в трудовому колективі.

На даний момент досить велика кількість організацій стикається з проблемою дефіциту високоосвічених та авторитетних керівників. Сучасні вузи України дають лише теоретичну базу для майбутніх менеджерів, проте після отримання диплому велика кількість керівників більше не навчаються. Це є досить гостра проблема для компетенції керівників. В XXI столітті керівники будь-якої сфери повинні йти в ногу з часом, адже менеджер, який не слідкує за інноваціями, не дізнається нові концепції управління, не слідкує за сучасними підходами до мотивації працівників, стає некомпетентний, а як наслідок втрачає свою владу та піддає сумніву свій авторитет перед підлеглими.

Авторитет - це психологічний стан особистості, який проявляється у вмінні вирішувати різного роду проблеми та конфлікти, вплив на підлеглих, який здобутий працею, професійними знаннями, організаторськими здібностями, вмінням працювати з людьми.

Поняття авторитет є досить багатогранним. Саме тому слід розглядати дві сторони поняття «авторитету», а саме: з одного боку, авторитет посади – це ті обов'язки, певна поведінка, рівень відповідальності, які надаються особі, котра займає певну управлінську посаду, та з іншого боку, авторитет особистості – певні здібності, якими особа володіє на підсвідомому рівні з самого народження, такі як переконливість, впевненість, відповідальність тощо.

Прийнято вважати, що авторитет особистості повинен переважати над посадовим. Такий тип авторитету дозволяє керівникові без використання різного роду примусів досягти поставленої мети, виконання завдання. Вважається, що коли в керівника авторитет особистості дорівнює посадовому – це є ідеальний стан, оскільки такий керівник користується повагою, довірою підлеглих, завдяки тому, що він професіонал у своїй справі, не зловживає своїми правами. Існує ще третій варіант (авторитет посади домінує над особистісним). Зазвичай, керівники, які користуються таким варіантом, не є успішними. Такий вид авторитету часто набуває негативного характеру, оскільки за відсутності особистісного керівник компенсує його владністю: наказовий тон, приниження гідності підлеглих, піднесення своєї персони вище за всіх. Як правило, все це призводить до того, що керівник втрачає свій авторитет серед колективу та працівники не поважають такого менеджера.

Завойовування авторитету займає досить багато часу, проте втратити його дуже легко. Реальне визнання керівник здобуває в результаті добросовісної і наполегливої праці. Але є і штучні прийоми здобуття авторитету, так званий «псевдоавторитет», який має такі види:

- «авторитет» пригнічення (прагнення керівника демонстративно переважати у правах, використання своєї посадової влади, тримання підлеглих у постійній напрузі);
- «авторитет» резонерства (от фр. *raisonner* «обдумувати» керівник вважає, що постійні повчальні бесіди посилюють його вплив на людей);
- «авторитет» педантизму (схильність керівника до суцільного контролю, прискіпливості, ідеальності у виконанні завдань, дріб'язковості);
- «авторитет» підкупу (винагорода за працю, породжує у підлеглому ідею виконання своїх завдань за певну винагороду);
- «авторитет» відстані (намагання керівника дистанціюватися від підлеглих, що, на його думку, має посилити вплив на них);
- «авторитет» доброти (неправильне розуміння сутності доброти до підлеглих за низької вимогливості);

Використання керівником «псевдоавторитету» частіше за все призводить, до порушень роботи колективу, оскільки керівник не є авторитетним, немає ділової компетентності, не розуміється на своїй справі. Тому у взаєминах керівника з працівниками вирішальне значення має його авторитет.

Отже, підсумовуючи все вищесказане, ми прийшли до висновку, що авторитет для керівника має бути свого роду «двійник», який весь час є невидимим та знаходиться поряд з підлеглими. Авторитет є змінною величиною, оскільки він може зростати та знижуватись в залежності від рівня професійності, людяності, моральності. Для збереження високого рівня авторитетності керівник повинен контролювати всі свої дії, знаходитись в стані постійного самоконтролю. Станом на сьогодні керівник повинен мати високу компетентність, творчо підходити до виконання своєї справи та мати повагу серед колективу. Саме тоді він буде мати авторитет.

### **Список використаних джерел:**

1. Навчальний посібник / В.Т. Шатун // "Основи менеджменту" / В.Т. Шатун. – Миколаїв, 2006. – С. 122–123.
2. Навчальний посібник / Н.С. Віноградська, О.М. Віноградська, В.С. Шевченко // "Менеджмент" / Н.С. Віноградська, О.М. Віноградська, В.С. Шевченко. – Харків, 2008. – С. 128.
3. Шевченко В. С. "Менеджмент" / В. С. Шевченко – Харків, 2013. – С. 103–106.