

Наумко Юлія Сергіївна

Сумський національний аграрний університет,

к.е.н., доцент кафедри економіки

РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Регулювання суспільних відносин, що виникають в результаті різноманітної діяльності, є однією з основних функцій держави, що здійснюється в специфічній формі діяльності - державному управлінні.

Ефективність і злагодженість управлінської роботи державних органів та органів місцевого самоврядування, значною мірою визначається саме особою, яка очолює ці органи, наявності чи відсутності у такої особи досвіду, належних фахових знань та вроджених чи набутих лідерських якостей.

Відповідно в сучасних умовах зростає увага до підбору керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які повинні бути, як зазначає М. Логунова, не просто виконавцями, а управлінцями, яким притаманна компетентність, інформованість, відповідальність, здатність і готовність до творчої, інноваційної діяльності [1].

Не дивлячись на час свого виникнення, підходи до розуміння суті лідерства запропоновані Макіавеллі є актуальними й у сучасності. В новітній час категорія «лідерство» отримала більш широкі інтерпретації та нові парадигми. Так, за визначенням Головного управління державної служби України, яке було прийняте в процесі розробки Профілів компетенцій лідерства для керівників на державній службі в Україні, лідерство є сучасною концепцією управління, в тому числі управління змінами, для якої має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особи.

Лідером може бути лише та особа, яка користується авторитетом серед оточення. Механізм реальної влади спирається або на повноваження,

або на авторитет, чи на те й інше разом. Влада керівника заснована на повноваженнях і передбачає обов'язкове підкорення та наявність можливості легітимного примусу. Обсяг повноважень документально закріплений та визначається місцем керівника в ієрархії влади та не залежить від його індивідуальних здібностей. На відміну від повноважень, авторитет дає змогу здійснювати владу без примусу [5].

Розвиток лідерства у контексті реформування державної служби, реалізації адміністративної реформи, визначення нового курсу розвитку Української держави є стратегічного умовою належного врядування в Україні. Вирішальна роль у цьому процесі належить службовцям нової генерації, лідерам в системі державної служби, талановитим, обдарованим керівникам, які володіють інноваційними персонал-технологіями, вміють ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфлікти, успішно реалізують свій комунікативний потенціал, володіють вміннями формувати лідерів з кола своїх підлеглих [4].

Уряд України продовжує модернізувати свій підхід до управління людськими ресурсами на державній службі з метою приведення української державної служби у відповідність до принципів та стандартів Європейського Союзу та євроатлантичної спільноти. Один з ключових аспектів цієї модернізації стосується розвитку лідерів – керівників усіх рівнів на державній службі, й особливо – вищого корпусу державної служби, які повинні бути спроможними та відповідальними за впровадження змін в процесі реформування державної служби.

Одним з нагальних завдань на шляху реформування державної служби є розмежування політичних та адміністративних посад, що є необхідною умовою розвитку професійної, етичної, політично-нейтральної державної служби. Профіль компетенції лідерства є одним з інструментів, який фіксує відмінність між цими посадами шляхом визначення очікуваних вимог саме щодо державних службовців – тих, хто займає

адміністративні посади. Важливо, аби керівники на державній службі в Україні мали необхідні навички для підтримки та розвитку професійної державної служби. Розвиток сталої спроможності до лідерства є однією з необхідних умов ¹ для розвитку професійної державної служби [3].

Розвиток лідерства має стати одним з ключових елементів щорічного оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні. Відповідно до цього вони мають демонструвати необхідні лідерські компетенції при щоденному виконанні ними своїх функцій, зокрема: слугувати прикладом етичної поведінки та дотримання принципів державної служби, досягати результатів у своєму відомстві, демонструвати аналітичне мислення та ефективну комунікацію, управляти людськими ресурсами тощо [2].

Список використаних джерел:

1. Логунова М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. Лагунова // Центр сприяння інституціонального розвитку державної служби - К.- 2006.- 196 с.
2. Ковбасюк Ю. В. Розвиток лідерства у державній службі / Ю. В. Ковбасюк редкол. (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.] // підручник . – К. ; Одеса : НАДУ, 2013. – С. 277–312.
3. Профілі компетенцій лідерства на державній службі в Україні, Головне управління державної служби України, Канадське бюро міжнародної освіти, квітень 2010 року.
4. Толкованов В. В. Лідерство в державному управлінні / В. В. Толкованов // Рішельєвських акад. читань: зб. доп. щоріч. (Одеса, 21-23 вер. 2011 р.). – Одеса : Юридична література, 2012. – 272 с.
5. Шляхтун П. П. Політологія / П. П. Шляхтун // Підручник- К., Либідь, 2002.- 374 с.