

Матвійчук Наталія Михайлівна
здобувач вищої освіти,
Інститут адміністрування, державного управління
та професійного розвитку
Національного університету «Львівська політехніка»
Науковий керівник: Білик Олена Ігорівна
доктор наук з державного управління,
професор кафедри адміністративного
та фінансового менеджменту
Національного університету «Львівська політехніка»

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-439-2-54>

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Ефективність функціонування системи публічного управління залежить не лише від професійних компетенцій керівників в органах публічної влади, але й від їх набутих чи вроджених лідерських якостей. Лідерство в публічній владі є важливим елементом для забезпечення ефективності державного управління, зміцнення демократії, розвитку інститутів публічного управління, а також формування довіри до влади серед громадян.

Дослідженням лідерства в системі публічного управління займаються такі науковці, як, І. Грищенко [1], В. Ємельянов [2], Н. Ковальська [3], Т. Підлісна [4], Процак К. [5], Р. Сторожев [6], та ін.

Грищенко І. тлумачить лідерство «як соціально-політико-психологічний процес в колективі чи групі, викликаний певною ситуацією і побудований на впливі особистого авторитету лідера на поведінку її членів за для досягнення спільного результату на взаємовигідній основі» [1]. Підлісна Т. вважає, що «лідерство має формуватися на основі компетенцій, які передбачають стратегічне мислення, визначення мети, впливовість, удосконалення, підвищення ефективності праці підлеглих» [4]. Так, Ковальська Н. зазначає, що ефективність публічного управління залежить від таких лідерських якостей керівників, як харизма та вміння комунікувати [3].

Лідери в органах публічної влади (як на рівні центральної, так і на місцевої влади) несуть відповідальність перед громадянами, суспільством і державою. Вони повинні бути готовими до прозорого управління та підзвітності за свої дії. У публічній владі лідерство вимагає високого рівня професіоналізму, знань та компетенцій. Керівники органів публічної влади повинні мати глибоке розуміння правових, економічних, соціальних аспектів управління та володіти особистісними лідерськими якостями (рис. 1).

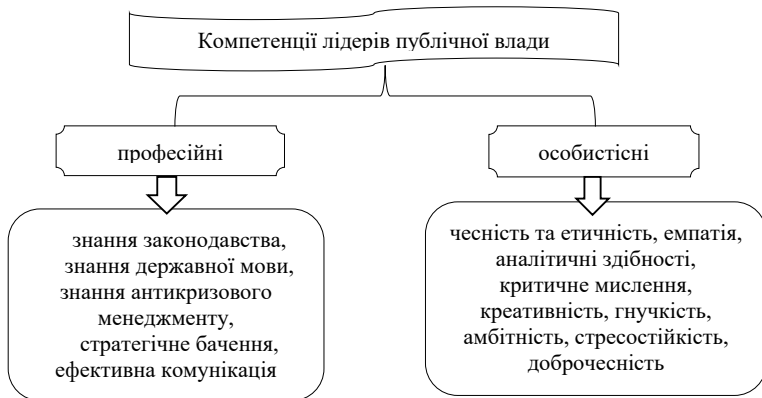


Рис. 1. Компетенції лідерів публічної влади

Джерело: сформовано на основі джерела [5]

Слід зазначити, що керівники-лідери, в публічній владі, повинні володіти стратегічним мисленням, формувати довгострокові плани розвитку і реалізовувати їх у рамках політики держави або органу місцевого самоврядування. Лідерство в публічній владі вимагає здатності розуміти потреби та інтереси громадян, вміти знаходити баланс між різними соціальними групами і створювати умови для соціальної справедливості. У публічній владі лідер не може бути ефективним без підтримки своєї команди. Тому важливим аспектом є здатність до командного лідерства та делегування повноважень.

Підвищення ефективності управління на публічній службі вимагає від керівників-лідерів вміння ефективно взаємодіяти з іншими органами державної влади, місцевим самоврядуванням, бізнесом, громадськими організаціями та міжнародними партнерами.

Для забезпечення стабільного розвитку лідерства необхідно активно працювати над підготовкою нових лідерів у публічній владі, створюючи систему навчання та професійного розвитку для молодих спеціалістів. Програми стажувань, тренінгів і програм підвищення кваліфікації повинні бути невід’ємною частиною кадрової політики. З метою забезпечення професійного розвитку державних службовців та підвищення лідерських компетенцій Національне агентство України з питань державної служби розробило портал управління знаннями.

Таким чином, розвиток лідерства в органах публічної влади є важливою складовою ефективного функціонування демократичного суспільства та державного управління. Лідери публічної влади повинні поєднувати професіоналізм, стратегічне мислення, соціальну орієнтацію та здатність до адаптації, щоб забезпечити стабільність, добробут.

Список використаної літератури:

1. Грищенко І.М. Поліаспектність сутності лідерства в органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. Київ, 2016. № 4. С. 78–81.
2. Смельянов В.М. Удосконалення механізмів відбору кандидатів на керівні посади державної служби України з урахуванням лідерських компетентностей. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 11. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1922>
3. Ковальська Н.М. Сучасний лідер у структурі публічного управління. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2021. № 1 (76). DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2021.1.20>
4. Підлісна Т.В. Сучасні підходи до розвитку лідерства в органах публічної влади. *Право та державне управління*. 2021. № 2. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2021/26.pdf
5. Процак К.В., Матвій І.Є. Інноваційні підходи до розвитку компетенцій публічних службовців. 2018. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/jan/15348/visnyk2018-86-91.pdf>
6. Сторожев Р.І. Нормативно-правове забезпечення розвитку лідерства в публічно управлінській діяльності. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2018. Том 29 (68). № 5. С. 180–186.