

Іоффе М. В.,

*доктор філософії з психології,
докторант кафедри публічного управління,
туризму та готельно-ресторанної справи
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
м. Київ, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Формувати й раціонально використовувати кадри у сфері публічного управління – це важливе й актуальне завдання, яке ставить перед собою реформа держуправління. В компетенції Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) – забезпечити процес, під час якого реалізується державна політика, основна мета якої – сформувати дієве державне управління, де будуть задіяні професійні, добросесні, етичні державні службовці, котрі в ході будівництва своєї діяльності спираються на лідерські засади. Основні цілі й завдання, що стоять перед державною службою, полягають у тому, щоб забезпечити стабільну, результативну, справедливу роботу, виконувану органами державного управління, із врахуванням покладених на них завдань, повноважень, компетенцій, щоб створити умови, в яких розвиватиметься громадянське суспільство, будуть захищені свободи й права громадян.

Одним із зобов'язань, яке взяла на себе Україна відповідно до Угоди, є подальше удосконалення відповідно до стандартів ЄС системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, тобто оволодіння державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування новими професійними компетентностями, європейським досвідом реформування адміністративного управління та державної служби, інструментами досягнення комплексності і системності в управлінні, досвідом попередження соціальних, політичних, економічних конфліктів та ризиків. Тільки фахівці з відповідними навичками та знаннями в сфері державної політики можуть здійснювати процес проведення євроінтеграційних реформ та управління змінами [2].

Прогнози експертів зосовно глобалізації, інформатизації і технологізації об'єднує одна загальна ідея – організації та їх лідери повинні знаходитись у процесі безперервного розвитку. Формула успішного керівника, які б складові вона не містила, базується на його здатності навчатися та розвивати власний лідерський потенціал, який, на відміну від компетентності, є необмеженим. Його основу становлять такі

потенціали: особистісний (біологічний, соціальний, психологічний, духовний), професійний, управлінський, творчий та інноваційний. Складовими лідерського потенціалу керівника сфери державного управління є: установки, цінності, потреби, пріоритети (чіткі особисті цілі, прагнення до самовдосконалення, морально-етичні якості); особистісні та ділові якості (проактивність, умотивованість, самоорганізованість, комунікативність, емоційна стійкість, відповідальність тощо); здібності (творчі здібності, інноваційність, здатність до самоаналізу, адаптивність тощо); професійна та лідерська компетентності (знання, уміння, навички та поведінкові якості, які забезпечують здатність ефективно виконувати професійну діяльність і функції лідера у сфері державного управління) [1].

Нормативно-правова база України стосовно розвитку лідерства посадових осіб органів державної влади сформовано за окремими напрямками. Однак, професійне навчання є поки що основним напрямком розвитку лідерства у державних службовців. Розвиток закладів вищої освіти у підготовці фахівців з публічного управління в умовах євроінтеграції України можливий за осучаснення кожного року освітніх програм у цій галузі, активного впровадження дистанційного навчання для другого рівня вищої освіти, орієнтування на запит державних органів влади різних рівнів, тісної співпраці з провідними фахівцями у галузі публічного управління та адміністрування, участі науково-педагогічних працівників у європейських програмах, проектах, стажуваннях. Основним показником якості та конкурентоспроможності освітніх програм «Публічне управління та адміністрування» має стати затребуваність випускників конкретних закладів вищої освіти в органах державної влади різних рівнів. Діяльність щодо розвитку лідерського потенціалу державних службовців повинна бути затверджена на законодавчому рівні, де було б чітко регламентовано процес реалізації та пошуку можливостей розвитку лідерських компетентностей посадових осіб органів державної влади [3]. Щоб реформувати публічне управління на місцях, державі необхідно створити ефективний механізм, за допомогою якого державні службовці розвиватимуть свій лідерський потенціал.

На підставі вказаних результатів можна стверджувати, що в можливості розвивати лідерський потенціал державними службовцями вбачається той напрям, за яким можна реалізувати своє професійне зростання і який належить до ряду актуальних та має бути вдосконаленим. Разом з тим необхідно врахувати, що іншими, вказаними в «ТОП-3» напрямками, по суті, виконуються роль елементів, які в своєму складі містить лідерська компетентність держслужбовців (отримання професійних знань, реалізація перетворень, ухвалення конструктивних рішень, вміння комунікувати і взаємодіяти, володіння цифровою грамотністю).

Державою має бути докладено максимум зусиль для створення всіх умов, щоб державні службовці могли ефективніше розвивати лідерські риси, та для визначення якісних інструментів, завдяки яким формуватиметься продуктивне середовище у структурах державної служби. Лідерський потенціал державних службовців міг би також покращуватися й розвиватися за умови, що вони шукатимуть нові шляхи й заходи, аби вирішити стратегічні проблеми, які стоять перед організацією, сприяли б цьому й шляхи, які відкриває мобільність, а також запозичений новий досвід, що стосується оцінки й ухвалення рішень управлінського характеру.

Список використаних джерел:

1. Орлів М. С. Розвиток лідерського потенціалу керівника сфери державного управління : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2017. 40 с.

2. Орлова Н. С. Детермінанти розвитку публічного управління та адміністрування в Україні : колективна монографія. Київ : ВД «Освіта України», 2020. 262 с.

3. Орлова Н. С. Підготовка фахівців з публічного управління в умовах євроінтеграції України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2019. № 3 (104). С. 139–150.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-621-1-13>

Казак К. І.,

*аспірант кафедри публічного управління,
туризму та готельно-ресторанної справи
Навчально-наукового інституту управління,
економіки та природокористування*

*Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
м. Київ, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНОЮ ГАЛУЗЗЮ В УМОВАХ ДЕОКУПАЦІЇ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ АР КРИМ

Крим, як регіон з суттєвим туристичним потенціалом, має важливе стратегічне значення для України. Але окупація Криму спричинила істотні зміни в структурі туристичної галузі цієї території. Відповідно, деокупація та реінтеграція АР Крим, як туристично привабливої частини