

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КЗВО “ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ БЕЗПЕРЕВНОЇ ОСВІТИ”
Усаченко Олена Миколаївна

Магістерська робота

**ЛІДЕРСТВО В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛЕННІ:
КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА**

Спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”

Освітньо-професійна програма “Публічне управління та адміністрування”



Науковий керівник: Черняк А.І., к.псих.н.

Вінниця-2024

Висвітлено підходи до формування знань, умінь та навичок керівників публічної сфери.

Здійснено характеристику сучасних концепцій лідерства.

Систематизовано ключові елементи лідерської компетенції держслужбовців.

Розглянуто, що для сучасних лідерів публічної служби необхідні такі компетенції: професійні знання та знання законодавства, стратегічне бачення, антикризовий менеджмент, мотивація, зокрема самомотивація, знання організації, робота з командою та в команді, розвиток взаємовідносин.

Розглянуто проблеми, які існують під час підготовки працівників публічної служби.

Ключові слова: лідерство, публічна служба, публічне управління, управління персоналом.

Бібліограф.: 66 найм.

ЗМІСТ

- РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИКО – ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО ЛІДЕРСТВА
- РОЗДІЛ 2.ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО ЛІДЕРСТВА
- ВИСНОВКИ
- СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ



АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

- В умовах децентралізації відчувається гостра потреба в молодих лідерах певному переформатуванні публічного управління.
- З цією метою в Україні, зокрема системи самоврядування, від лідерства в якій залежить усвідомлення особистої відповідальності перед спільнотою та формування ефективної влади на місцевому рівні.
- Законодавство не встановлює вимог до професійно - психологічних якостей посадових осіб місцевого самоврядування України.
- Лідерство передбачає здатність відчувати, аналізувати мотиви поведінки людей, інтегрувати їх, коригувати поведінку об'єкта з урахуванням його потреб і цілей розвитку.

Мета магістерської роботи: полягає в обґрунтуванні сучасних умов для формування лідерів в Україні з урахуванням з'ясування компетентності публічного керівника як лідера в умовах децентралізації.

Предмет дослідження – формування ролі лідера - керівника в умовах громадянського суспільства.

Об'єкт дослідження – сучасні умови розвитку лідера як соціально-активної особистості.

Для досягнення мети та розв'язанню поставлених завдань сприяло використання комплексу **методів дослідження:** *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння, класифікація, узагальнення) для конкретизації сутності ролі молодих лідерів в громадянському суспільстві; з'ясування лідерської компетентності публічного керівника; обґрунтування особливостей молодих лідерів в умовах децентралізації, її виклики та наслідки; *емпіричні* (бесіда, спостереження, анкетування, документальний аналіз, ранжування, методи систематичної обробки одержаних даних) для діагностики домінуючих стилів в управлінні та з'ясування ефективності моделі лідерства публічного керівника, узагальнення одержаних результатів.

ЗАВДАННЯ

Відповідно до мети визначено завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз означеної проблеми в наукових джерелах.
2. Проаналізувати проблему формування лідерів в Україні та за кордоном.
3. Вивчити та дослідити розвиток лідерської компетентності на прикладі керівника в умовах децентралізації громадянського суспільства.
4. Показати шляхи та механізми розвитку лідерської компетентності публічного керівника.



РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО ЛІДЕРСТВА (завдання 1)

Враховуючи актуальність проблеми, останніми роками вивчення розвитку лідерства на публічній службі приділяється велика увага.

Якість проведених реформ на публічній службі більшою мірою залежатиме від кваліфікації працівників, зокрема, керівників.

Сучасні виклики змінюють вимоги до їхньої кваліфікації.

Тепер, окрім професійних та особистісних якостей, керівник публічної служби повинен бути лідером, критично мислити, уміти працювати в кризових ситуаціях, бути стресостійким та співчутливим.



- Для формування успішного сучасного лідера публічного управління особливої актуальності набувають знання, уміння та навички.
- Така система менеджменту передбачає визначення компетенцій, якими повинні володіти керівники для того, щоб добре виконувати свою роботу, визначення меж та використання їх як основи для найму, відбору, навчання і підвищення кваліфікації. У результаті цього можна відстежити певний набір важливих елементів виконання роботи, які необхідні для її ефективного виконання. Розроблення компетенцій можна розглядати як частину аналізу потреб у навчанні.



А саме: 1. Стратегічне бачення. Антикризовий менеджмент.

2. Особисті якості (комунікабельність, вміння слухати, чесність та етичність, вміння управляти людськими ресурсами, сміливість йти на обґрунтований ризик та говорити правду керівництву, позитивність та відданість справі, аналітичні здібності, вміння мислити критично, креативність, гнучкість, амбітність, лідерство, стійкість до стресів, доброчесність).

3. Мотивація, зокрема, самомотивація

4. Знання організації/професійні знання.

5. Робота з командою та в команді.

6. Розвиток взаємовідносин.



РОЗДІЛ 2.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА (відповідь на завдання 2)

- 2.1. Міжнародні практики формування лідерів
- Основним та важливим є підхід з точки зору динамики поведінки. Цей підхід ще називають поведінковий. Згідно з поведінковим підходом до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями керівника, а скоріше манерою його поведінки по відношенню до підлеглих.
- 2.2. Сучасний досвід формування лідерів на прикладі держав Франції, Канади, України
Дослідження світових практик показало можливість формування нових ролей молодих лідерів на прикладі сучасних лідерів різних держав. Отже ми прийшли до висновку. Лідерство – невід’ємна складова сучасної особистості. Лідер повинен мати не тільки певний набір якостей, але і вміти впливати на інших, бути наближеним до членів групи і прислухатися до їх пропозицій, вміти ефективно керувати процесом та спонукати до досягнення загальних цілей. Питання формування лідерських якостей через їх самосприйняття розкрито мало і потребує подальшого дослідження.

ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ОДЕРЖАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

- **Практичне значення одержаних результатів дослідження** полягає у розробці рекомендацій молодому лідеру щодо розвитку його лідерської компетентності, який сприяв би ефективному розв'язанню завдань, поставлених перед громадянським суспільством та подолання викликів та ризиків в умовах децентралізації.
- За результатами проведеного дослідження опубліковано професійну статтю у матеріалах 8 регіональної науково-практичної конференції актуальні проблеми підготовки керівників нової формації в умовах відкритого суспільства КВНЗ “Вінницька академія неперервної освіти”

Теоретичне значення дослідження

Теоретичні положення розвитку лідерської компетентності публічного керівника та практичні розробки щодо лідерства лідера в умовах нових підходів громадянського суспільства, апробовані в дослідженні, можуть бути використані у системі підготовки та підвищення кваліфікації молодих лідерів та публічного керівника, а також у безпосередній практичній їх діяльності в умовах децентралізації.

ВИСНОВКИ

Були зроблені наступні висновки:

- 1. Здійснене дослідження проблеми показало, що якість проведених реформ на публічній службі, зокрема і в умовах децентралізації залежить від лідерської компетентності публічного керівника.
- 2. Аналіз стану формування молодих лідерів в Україні та за кордоном показало, що дослідники вважають, - ефективність лідерської компетентності публічного керівника залежить від таких суб'єктивних чинників, як досвід, здібності та якості керівника.
- 3. Для вирішення та розкриття механізмів та інструментів формування та розвитку лідерства серед дітей та молоді зазначили, що використання сучасних різноманітних форм і методів роботи, безумовно, сприятиме зростанню рівня комунікативної, зокрема й риторичної, компетентності посадових осіб, що дозволить керівним кадрам бути не лише офіційними лідерами, що обумовлено їхнім статусом, а реальними молодим лідерами, які впливають на формування думки очолюваних ними колективів і громадськості, здатні не нав'язувати авторитарні рішення, а керувати перебігом прийняття рішень.
- 4. На підставі дослідження розвитку лідерської компетентності на прикладі керівника в умовах децентралізації громадянського суспільства, враховуючи міжнародний досвід формування молодіжної політики, пріоритетними завдання формування системи роботи з молоддю в умовах децентралізації є забезпечення інформування молоді та створення умов для залучення її до активної участі в житті окремої громади та країни в цілому.

Список використаної літератури складається з 66 найменувань.

ДЯКУЮ ЗА
УВАГУ!
ЗАПИТАННЯ?

