

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

КОРЧАГОВА ВАЛЕРІЯ ЮРІЇВНА

**ЛІДЕРСТВО НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ
НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми роботи. Якість публічного управління і тій чи іншій країні залежить від професійної компетентності публічних службовців. Сьогодні Україна знаходиться на шляху рішучих змін щодо Європейського вектора розвитку, що, у свою чергу, вимагає серйозної модифікації вітчизняної системи публічного управління та реформування публічної служби, з метою реалізації в країні моделі «належного регулювання». Тому суспільство і держава, насамперед, потребують нової генерації кадрів публічної служби – лідерів у системі публічної служби. Тим більше, що існуючий рівень кадрового забезпечення публічної служби не відповідає сучасним українським реаліям, оскільки публічним службовцям вже недостатньо бути просто професіоналами свої справи. Така ситуація спонукає до активізації лідерства на публічній службі, як важливого елементу належного врядування.

Вищенаведене свідчить про значну актуальність теми дослідження та визначає його цільову спрямованість.

Стан наукової розробки теми. Загальні засади дослідження лідерства відображено у наукових працях В.С. Адамовської, Ю.І. Романенка, Н.Т. Гончарука, І.М. Сурай, І.М. Грищенка, О.Г. Гуменюка, С. Кови, Р.Л. Кричевського, В.К. Кушнірюка, Є.І. Литвиновського, Ю.Г. Падафет, А.Д. Пахарева, Л.М. Сергеевої, В.Т. Шатуна й ін. Широке коло питань, пов'язаних із існування лідерства на публічній службі в Україні розглядали О.Ю. Волошина, Л.О. Воронько, О.О. Дармограй, Н.І. Жигайло, С.А. Калашнікова, А.В. Ліпенцев, В.М. Міцишин, В.Б. Садовська-Мариніна, С.Ф. Смерічевський, В.В. Толкованов, П.О. Хаїтов та ін. Однак, незважаючи на значні наукові напрацювання щодо існування і розвитку лідерства на публічній службі в Україні, існує ряд невирішених питань стосовно його активізації в публічній службі в умовах нових соціально-економічних та політико-правових перетворень в країні.

Метою роботи є дослідження лідерства на публічній службі як важливого елементу належного врядування.

Для досягнення мети роботи поставлено такі *завдання*:

- окреслити загальні засади дослідження лідерства на публічній службі;
- розглянути нормативне регулювання існування лідерства на публічній службі та визначити його співвідношення із належним врядуванням;
- охарактеризувати форми лідерства на публічній службі;
- з'ясувати місце і роль керівника як лідера в колективі публічних службовців;

- сформулювати напрями активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах.

Об'єктом роботи є суспільні відносини, що складаються у процесі виникнення й розвитку лідерства на публічній службі.

Предметом роботи є лідерство на публічній службі.

Методи роботи. Методологічну основу роботи складає сукупність загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Зокрема, для вирішення поставлених завдань у роботі використані такі методи, як аналіз, синтез, узагальнення, порівняння тощо. Безпосередньо формально-логічний метод використовувався при визначенні основних понять дослідження. За допомогою порівняльно-правового методу розглянуто нормативне регулювання існування лідерства на публічній службі та визначено його співвідношення із належним врядуванням. На основі системно-функціонального методу охарактеризовано форми лідерства на публічній службі. Використання системно-аналітичного методу дало змогу сформулювати напрями активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах. За допомогою причинно-наслідкового аналізу і методів групування зроблено відповідні висновки проведеного дослідження.

Наукова новизна роботи. Магістерська робота є самостійною науковою працею в галузі публічного управління, в якій автором отримано науково-обґрунтовані результати, що розкривають загальні засади існування лідерства на публічній службі як важливого елементу належного врядування. Основні положення магістерської роботи, що визначають її наукову новизну, полягають: у співвідношенні лідерства і належного урядування; у з'ясуванні місця і ролі керівника як лідера в колективі службовців; у формулюванні напрямів активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що на основі аналізу здобутків вітчизняної й зарубіжної політико-управлінської та медичної думки в магістерській роботі сформульовано напрями активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах, практичне застосування яких сприятиме вирішенню значної кількості сучасних проблем в системі вітчизняної публічної служби, підвищить якість й ефективність публічного управління, покращить результативність роботи органів влади.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 84 сторінки, основного тексту – 74 сторінки. Список використаних джерел налічує 93 найменування. Робота містить один рисунок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність і рівень розробленості обраної теми; визначено мету й основні завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження; описано наукову новизну; встановлено практичне значення одержаних результатів; зазначено структуру й обсяги роботи.

У **першому розділі** *«Загальні засади дослідження лідерства на публічній службі»* окреслено загальні засади дослідження лідерства на публічній службі.

У *підрозділ 1.1. «Поняття та сутність лідерства»* розкрито зміст поняття та сутності лідерства. Підсумовано, що лідерством є використання різних прийомів впливу лідера на інших членів групи з метою планування, координації та контролю їх спільної діяльності. Відповідно лідером є найавторитетніша особистість у групі, яка завдяки своїм особистим якостям відіграє головну роль у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів колективу має значний вплив на них, приймає рішення у значущих для колективу ситуаціях і несе за них відповідальність.

У *підрозділ 1.2. «Теоретичні аспекти виникнення і розвитку лідерства на публічній службі»* розглянуто теоретичні аспекти виникнення і розвитку лідерства на публічній службі. Встановлено, що на сьогоднішній день існує багато теорій, які тим, чи іншим чином пояснюють сутність феномена лідерства, його походження та подальший розвиток. Найбільш поширеними теоріями вважаються харизматична і синтетична теорія, мотиваційна теорія, «теорія рис», ситуаційна теорія, а також поведінковий підхід до проблем лідерства. З'ясовано, що розвиток лідерства на публічній службі ґрунтується на двох сучасних концепціях: «Т-модель» та «Лідер-катализатор», які є своєрідними теоретичними конструкторами, що містять стратегію, основні напрями, завдання та цілі вдосконалення діяльності персоналу публічної служби.

У **другому розділі** *«Існування лідерства на публічній службі в Україні як важливий елемент належного врядування»* здійснено ґрунтовний аналіз існування лідерства на публічній службі в Україні як важливого елементу належного врядування.

У *підрозділі 2.1. «Нормативне регулювання існування лідерства на публічній службі та його співвідношення із належним врядуванням»* розглянуто нормативне регулювання існування лідерства на публічній службі та визначено його співвідношення із належним врядуванням. Встановлено, що за роки незалежності України сформовано достатню нормативно-правову базу щодо забезпечення лідерства

на публічній службі, яке на сучасному етапі є важливим елементом належного врядування. Впровадження такої моделі публічного управління спрямоване на розширення сфери участі суспільства в управлінні з гарантування максимального врахування економічних, соціальних і політичних пріоритетів всіх груп населення під час прийняття владних рішень. Зроблено висновок, що поєднання лідерства і моделі «належного врядування» сприяє розвитку професійної та дієвої публічної служби в Україні.

У підрозділі 2.2. «*Форми лідерства на публічній службі*» охарактеризовано форми лідерства на публічній службі. З'ясовано, що розповсюдженими формами лідерства на публічній службі є лідерство керівника, лідерство команди та самолідерство. Вони не є відокремленими інструментами управління персоналом в органах публічної влади, комплексна реалізація і оптимальне поєднання яких може сприяти більш ефективному і якісному виконанню управлінських завдань, які стоять сьогодні перед публічною службою.

У підрозділі 2.3. «*Місце і роль керівника як лідера в колективі публічних службовців*» з'ясовано місце і роль керівника як лідера в колективі публічних службовців. Встановлено, що роль керівника як лідера в колективі публічних службовців полягає у синтезі загальної культури спілкування, згуртуванні колективу, мотивації працівників до праці тощо. встановлено, що для реалізації вказаного керівник-лідер повинен володіти такими особистісними характеристиками як: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність тощо. Більше того, для формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі керівник-лідер має обирати такі форми і методи спільної діяльності, які максимально враховуватимуть спрямованість на загальну мету, психологічні особливості підлеглих, можливості самого керівника.

У третьому розділі «*Напрями активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах*» сформульовано напрями активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах.

У підрозділі 3.1. «*Проблеми лідерства на публічній службі в Україні та шляхи їх вирішення*» визначено проблеми лідерства на публічній службі в Україні та запропоновано шляхи їх вирішення. Такими проблемами є: відсутність спільного бачення та спільних цінностей; відсутність чіткої стратегії; низький рівень узгодженості між структурою і спільними цінностями, між баченням і системами; неправильно підібраний стиль управління; недостатність професійних умінь і навичок;

низький рівень довіри; неякісність професійної освіти публічних службовців. Узагальнено, що вказані проблеми мають вирішуватися шляхом: внесення відповідних змін до вітчизняного законодавства; впровадження інноваційних методів управління персоналом в органах влади; формування сучасних профілів компетенцій лідерства; використання новітніх методів навчання лідерів публічної служби; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі публічних службовців; підвищення престижності й авторитетності публічної служби; застосування різних матеріально-моральних стимулів праці.

У підрозділі 3.2. «Чинники активізації лідерства на публічній службі» систематизовано чинники активізації лідерства на публічній службі. Такими чинниками, є: 1) індивідуалізована увага; 2) мотивація, яка надихає; 3) інтелектуальне стимулювання; 4) харизматичний вплив. З'ясовано, що ці чинники прямо впливають на активізацію лідерства в системі публічної служби та водночас визначають спрямованість поведінки лідера під час побудови міжособистісних відносин.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі досліджено лідерство на публічній службі як важливий елемент належного врядування. Отриманні результати в процесі дослідження дають змогу сформулювати такі висновки і пропозиції:

1. Сучасні суспільні науки не містять єдиного тлумачення поняття «лідерство». У загальному розумінні цей термін можна визначити як використання різних прийомів впливу лідера на інших членів групи з метою планування, координації та контролю їх спільної діяльності. Відповідно лідером є найавторитетніша особа у групі, котра завдяки своїм особистим якостям відіграє провідну роль у різних моральних, соціальних й інших ситуаціях та спільній діяльності членів колективу, має значний вплив на них, а також приймає рішення у значущих для колективу ситуаціях і несе за них відповідальність. На сьогоднішній день лідерство на публічній службі є міцним стрижнем демократичного врядування та потужним фактором удосконалення управлінської спроможності й результативності функціонування органів влади в Україні.

Існує багато теорій, які тим, чи іншим чином пояснюють сутність феномена лідерства, його походження та подальший розвиток. Найбільш поширеними теоріями вважаються харизматична і синтетична теорія, мотиваційна теорія, «теорія рис»,

ситуаційна теорія, а також поведінковий підхід до проблем лідерства. Безпосередньо розвиток лідерства на публічній службі ґрунтується на двох сучасних концепціях: «Т-модель» та «Лідер-каталізатор». Ці концепції є своєрідними теоретичними конструкторами, що містять стратегію, основні напрями, завдання та цілі вдосконалення діяльності персоналу публічної служби, використання яких дозволить підвищити ефективність роботи публічної служби.

2. За роки незалежності України сформовано достатню нормативно-правову базу (закони, стратегії, методичні рекомендації, положення, програми тощо) щодо забезпечення лідерства на публічній службі, яке на сучасному етапі є важливим елементом належного врядування – розширення сфери участі суспільства в управлінні з гарантування максимального врахування економічних, соціальних і політичних пріоритетів всіх груп населення під час прийняття владних рішень. Поєднання лідерства і моделі «належного врядування» сприяє розвитку професійної та дієвої публічної служби в Україні, проте потребує чіткого нормативного закріплення.

3. Основними формами лідерства на публічній службі є: 1) лідерство керівника – керівництво уповноваженої на це особи, яка наділена лідерськими якостями; 2) лідерство команди – чітка партнерська взаємодія усіх членів колективу на чолі із лідером команди (колективу); 3) самолідерство – здатність особи цілеспрямовано впливати на саму себе для досягнення власних поставлених цілей. Ці форми не є відокремленими один від одного інструментами управління персоналом і здійсненням належного врядування в органах влади, комплексна реалізація і оптимальне поєднання яких може сприяти більш ефективному і якісному виконанню професійних завдань, які стоять сьогодні перед публічною службою.

4. Керівникові як лідеру в колективі публічних службовців відводиться особлива роль – синтез загальної культури спілкування, згуртування колективу, мотивація працівників до праці, знаходження консенсусу тощо. Відповідно для реалізації вказаного керівник-лідер повинен володіти такими особистісними якостями як: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність тощо. Більше того, для формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі керівник-лідер має обирати такі форми і методи спільної діяльності, які максимально враховуватимуть спрямованість на загальну мету, психологічні особливості підлеглих, можливості самого керівника.

5. Враховуючи проблеми лідерства на публічній службі в Україні, оптимальними напрями його активізації в сучасних умовах є:

- зміна норм вітчизняного законодавства стосовно питання регламентування процесу пошуку і реалізації шляхів розвитку лідерських компетентностей публічних службовців, а також створення ефективної системи відбору на посади публічної служби кандидатів із сильними лідерськими якостями;

- впровадження сучасних методів управління персоналом в органах публічної влади;

- модернізування існуючих профілів компетенцій лідерства відповідно до потреб публічної служби;

- використання інноваційних методів навчання лідерів на публічній службі;

- формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі публічних службовців з метою розкриття прихованого в них потенціалу лідера;

- підвищення престижності й авторитетності публічної служби;

- застосування різних фінансово-матеріальних і моральних стимулів праці.

Вважаємо, що комплексна реалізація запропонованих заходів активізації лідерства на публічній службі сприятиме самореалізації публічних службовців на робочому місці, їх професійному зростанню і кар'єрному просуванню, підвищенню рівня їх суспільно-державної свідомості, бажанню працювати на благо держави й суспільства, а також якісно, професійно й оперативно виконувати власні службові обов'язки.

АНОТАЦІЯ

Корчагова В.Ю. Лідерство на публічній службі як важливий елемент належного врядування – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття другого рівня вищої освіти – магістерського. Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2021.

Магістерську роботу присвячено дослідженню лідерства на публічній службі як важливого елементу належного врядування. У вступі обґрунтовано актуальність та рівень дослідженості теми; окреслено мету та основні завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження; описано наукову новизну; встановлено практичне значення отриманих результатів магістерської роботи; зазначено структуру та обсяг роботи. На початку роботи уточнено базові поняття дослідження та описано теоретичні аспекти виникнення і розвитку лідерства на публічній службі. Значна частина роботи присвячена ґрунтовному аналізу існування лідерства на публічній службі в Україні як важливого елементу належного врядування. Безпосередньо розглянуто нормативне регулювання існування лідерства на публічній службі та визначено його співвідношення із належним врядуванням; охарактеризовано три форми лідерства на публічній службі: лідерство керівника, лідерство команди та самолідерство; з'ясовано місце і роль керівника як лідера в колективі публічних службовців. Наприкінці роботи сформульовано напрями активізації лідерства на публічній службі в сучасних умовах, комплексна реалізація яких сприятиме самореалізації публічних службовців на робочому місці, їх професійному зростанню і кар'єрному просуванню, підвищенню рівня їх суспільно-державної свідомості, бажанню працювати на благо держави й суспільства, а також якісно, професійно й оперативно виконувати власні службові обов'язки.

Ключеві слова: лідер, лідерство, керівник, керівництво, належне врядування, публічна служба.

SUMMARY

Korchagova V.Yu. Leadership in the public service as an important element of good governance – Manuscript.

Master's thesis for obtaining the second level of higher education – master's degree. Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2021.

The master's thesis is devoted to the study of leadership in the public service as an important element of good governance. In the introduction the relevance and level of theme development are substantiated; the purpose and main tasks, object, subject and methods of research are determined; the scientific novelty is describes; the practical value of the obtained results of master's work is established; the structure and scope of work are indicated. At the beginning of the work the basic concepts of the research are specified; the theoretical aspects of the origin and development of leadership in the public service are described. The main part of the research is devoted to the analysis of the existence of leadership in the public service in Ukraine as an important element of good governance. The normative regulation of the existence of leadership in the public service is considered and its correlation with proper governance is determined. Three forms of leadership in the public service are characterized: leadership of the leader, leadership of the team and self-leadership. The place and role of the manager as a leader in the team of public servants are clarified. At the end of the master's thesis, the directions of activation of leadership in the public service in modern conditions are formulated. Comprehensive implementation of these directions will promote self-realization of public servants in the workplace, their professional and career advancement.

Keywords: leader, manager, leadership, management, good governance, public service.