

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*НТУ «Дніпровська політехніка»*

**Єрмоленко Марія Сергіївна**

**Науковий керівник: к.е.н., доц. Комарова Катерина Володимирівна**

На сьогодні лідерство визнано одним із ключових факторів організаційного успіху. Розвиток лідерства перебуває в центрі уваги багатьох країн світу, як розвинених, так і тих, що намагаються підвищити свою міжнародну конкурентоспроможність. Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014 р.), Закону України «Про державну службу» (2015 р.) побудова професійної державної служби є однією з ключових засад виваженої кадрової політики для забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Одним із провідних чинників підвищення ефективності функціонування системи державного управління є лідерство. Лідерство в публічному секторі вимагає поєднання навичок і компетенцій, які підтримують особистий вплив, постановку цілей, стратегічне мислення, розширення прав і можливостей людей, навчання і саморозвиток.

Важливою складовою лідерства в публічному управлінні є компетентність службовця, орієнтована на виконання функцій і завдань. Згідно зі статтею 2 закону України «Про державну службу» поняття «професійна компетентність» визначається як здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистого розвитку [1]. Це визначення акцентує увагу на кількох складових: 1) спеціальні знання, уміння та навички, здатність їх застосовувати; 2) моральні якості; 3) професійний та особистісний розвиток.

Поняття професійної компетентності є видовим стосовно родового поняття «компетентність». Термін «компетентність» в менеджменті людських ресурсів визначається як: внутрішня характеристика особистості, наслідком якої є ефективне або найкраще виконання робочих завдань, комбінація умінь, характерних рис і вчинків (типів поведінки), що прямо пов'язані з успішним виконанням роботи; здатність, яка необхідна для розв'язання робочих завдань і отримання необхідних результатів роботи. В контексті EQF (Європейська рамка кваліфікацій для навчання протягом всього життя) компетентність означає як доведена здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні і/або методологічні здібності в робочих чи навчальних ситуаціях, професійному чи особистому розвитку [2].

У контексті проголошеної Президентом України адміністративної реформи лідерство є чи не найголовнішим елементом успіху подальшого розвитку і модернізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, адже саме від ефективного лідера залежить успішна та злагоджена робота цілої команди, її здатність досягати будь-яких цілей. Лідерська компетентність

включає: уміння мотивувати до ефективної професійної діяльності; сприяння всебічному розвитку особистості; вміння делегувати повноваження та управляти результатами діяльності; здатність до формування ефективної організаційної культури; ведення ділових переговорів; вміння обґрунтовувати власну позицію; досягнення кінцевих результатів.

Метою розвитку лідерства на публічній службі є професійний розвиток сучасного державного службовця, який, перш за все, вимагає переосмислення призначення самої державної служби відповідно до викликів суспільного розвитку, зростаючого впливу суспільства на державу. Оскільки лідерство є своєрідним стратегічним і дефіцитним ресурсом, потреба в управлінських лідерах є високою в усьому світі. Нинішній образ лідерів характеризується головним чином тим, що їх слід розглядати як носіїв інноваційної корпоративної культури та агентів довготривалих змін у своїх країнах.

Ефективне підвищення професійних компетенцій державних службовців може бути досягнуто лише завдяки широкому використанню інноваційних підходів. Використання інновацій у навчанні публічних службовців є логічним продовженням потужних суспільно-політичних та соціально-економічних змін, що відбуваються сьогодні в Україні. Факторами, що впливають на необхідність використання інноваційних елементів у навчанні публічних службовців, є комплексні та глобальні тенденції, такі як створення національної інноваційної системи та розвиток інноваційної культури в суспільстві. Сучасні інноваційні тенденції в національній освіті є беззаперечним впливовим чинником на відповідні процеси в освіті. Такі методи навчання, як «мозковий штурм», лекція-диспут, «кейс-метод» та багато інших підтверджують свою ефективність та актуальність у навчанні публічних службовців.

Лідерство має бути невід’ємною частиною громадського управління – воно є необхідним для ефективної діяльності органів публічної влади. Виходячи з цього можна сказати, що розвиток лідерських компетентностей необхідний і є частиною розвитку у процесі формування системи управління країною.

### **Перелік посилань:**

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Відом. Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
2. Комарова К. В. Моделі формування та розвитку професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Державне управління та місцеве самоврядування. 2020. Вип. 2 (45). С. 184–195.