

УДК 351

**Кіслов О.В.,** аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування  
**Науковий керівник: Гончарук Н.Т.,** професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування, доктор наук з державного управління, професор  
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

## СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Формування потреби у розвитку лідерського потенціалу керівника на публічній службі в Україні сприяє подоланню проблем із кадрового забезпечення потреб органів державної влади та місцевого самоврядування. Формування лідерського потенціалу керівника на публічній службі в Україні вимагає впровадження окремих курсів та навчальних заходів із розвитку таких його складових, як: формування соціальних ціннісних підходів та пріоритетів через визначення чітких особистих цілей, прагнення до самовдосконалення, високі морально-етичні якості; особистісні та ділові якості (проактивність, умотивованість, самоорганізованість, комунікативність, емоційна стійкість, відповідальність тощо); особисті здібності та соціально-комунікативні активності (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, с. 11].

Варто підкреслити, що в умовах неоднозначності трактування змісту категорії «лідерський потенціал», про що, зокрема, наголошується у публікаціях Л.І. Скибіцької, де обґрунтовується висновок, що лідерський потенціал залежить не лише від обсягу здобутих особою професійних навичок та компетентностей, але і від ситуативних характеристик певного періоду часу розвитку суспільства, коли вимагається вжиття тих чи інших заходів із досягнення цілей та задач стратегічного розвитку держави та соціуму [2, с. 101], є актуальним розуміння розвитку лідерського потенціалу керівника сфери державного управління через впровадження таких напрямів, як: розвиток особистісних якостей та емоційного інтелекту; розвиток соціальних комунікативних якостей (soft skills); розвиток професійних компетентностей (hard skills); формування позитивного іміджу лідера.

Виходячи із зазначеного до змісту стратегії формування лідерського потенціалу публічної служби мають входити такі важливі напрями, як: особистий розвиток; соціально-комунікативний розвиток; професійний розвиток; іміджевий розвиток.

М. Дрозач концептуальна модель формування лідерського потенціалу публічної служби передбачає дотримання таких принципів її впровадження, як: принцип професійного ставлення до вирішення задач розвитку держави та суспільства з врахуванням довгостроковості визначення їх пріоритетів; безперервне та випереджувальне навчання лідера; підвищення ролі державного органу у розвитку професійного навчання; орієнтація на результат навчання [3, с. 29-30].

До факторів, що визначають успішність та ефективність здійснення стратегії розвитку лідерського потенціалу керівника на публічній службі в Україні, відносяться не лише особисті фактори, але і фактори конкретного історичного соціального розвитку, серед яких виділяються як рівень соціально-економічного стану задоволення потреб населення, так і конкретні характеристики сфер суспільних відносин, де функціонально реалізується діяльність органу державної та місцевої влади.

Таким чином, формування стратегії лідерства публічної служби відноситься до стратегічних завдань, вирішення яких дозволяє досягти поставлених перед

суспільством та державою цілей. Керівнику публічної служби мають бути притаманні високий рівень інтелектуального розвитку, неформальний авторитет, здатність до оправданого ризику, уміння прогнозування, професійні навички та компетентності. Формування лідерського потенціалу, як зазначає Л.Л. Колесник, має відбуватися в умовах його визнання підлеглими [4, с. 174-177].

Отже, стратегія розвитку лідерського потенціалу керівника на публічній службі в Україні має складатися із таких складових, як: досягнення належного інтелектуального розвитку, що має бути вищим у порівнянні із підлеглими; соціально-комунікативна зрілість та щирість; особиста внутрішня мотивація; професійний розвиток.

#### **Список використаних джерел:**

1. Орлів М. С. Розвиток лідерського потенціалу керівника сфери державного управління : навчальний посібник. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2017. 40 с.
2. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2009. 192 с.
3. Дрозач М. Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві. *Україна : аспекти праці*. 2014. № 3. С. 28–32.
4. Колесник Л.Л. Сучасні підходи до розвитку лідерства на державній службі. *Економіка, управління та адміністрування*. 2019. № 3 (89). С. 174–177