

Ольга БОЙКО

Здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Інна ЧИКАЛО

ЛІДЕРСЬКІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЯКОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Лідерські компетентності та здібностей державних службовців в системі публічної влади відіграють важливу роль у реалізації державної політики. Посади в органах державної влади чи місцевого самоврядування формально створюють необхідні передумови бути лідером колективу, оскільки їх посадові обов'язки охоплюють цілепокладання та командування, управління людськими ресурсами та адаптації до трансформаційних змін, побудову ефективних комунікацій в структурі державного управління в цілому, однак автоматично цього не забезпечують.

Етимологічно категорія «лідер» походить від англійського слова «leader» та перекладається як «керівник», «провідник». У фаховій літературі дефініція «лідер» трактується як особа в якій-небудь групі (організації), яка має значний, визнаний авторитет, вплив, який виявляється як дії, що управляють. Тобто лідером є найавторитетніша особа, яка відіграє домінуючу роль в життєдіяльності організації, яка може згуртувати навколо себе команду, здатну досягати цільових орієнтирів.

Лідер може бути формальним та неформальним. Формального лідера призначають офіційно, тобто він є людиною, що перебуває на керівній посаді та з огляду на свої посадові обов'язки наділений управлінськими повноваженнями, неформальним лідером можна стати завдяки своїм компетентностям та особистісним якостям.

При цьому зауважимо, що поняття «компетентність» одні науковці трактують як здатність особи вирішувати виробничі завдання конкретної організації, а компетенції ототожнюють стандарти поведінки, які забезпечують цю здатність [1, С.225], інші – як сукупність якостей людини (знань, умінь, навичок, особистих якостей), що визначає ступінь її професійної успішності; проявляється в поведінці [2, С. 226].

Водночас, у Законі України «Про державну службу» визначено, що зайняття посади державної служби за конкурсом відбувається з урахуванням рівня професійної компетентності та особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття вакантної посади. Так, зокрема, право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким

присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: магістра – для посад категорій «А» і «Б»; бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В». Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. До загальних віднесено вимоги до стажу та досвіду роботи, володіння державною та іноземними мовами [3]. Процедура щодо визначення, розробки і затвердження додаткових вимог до претендентів на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» прописано у Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» затверджений Нацагенством України [4].

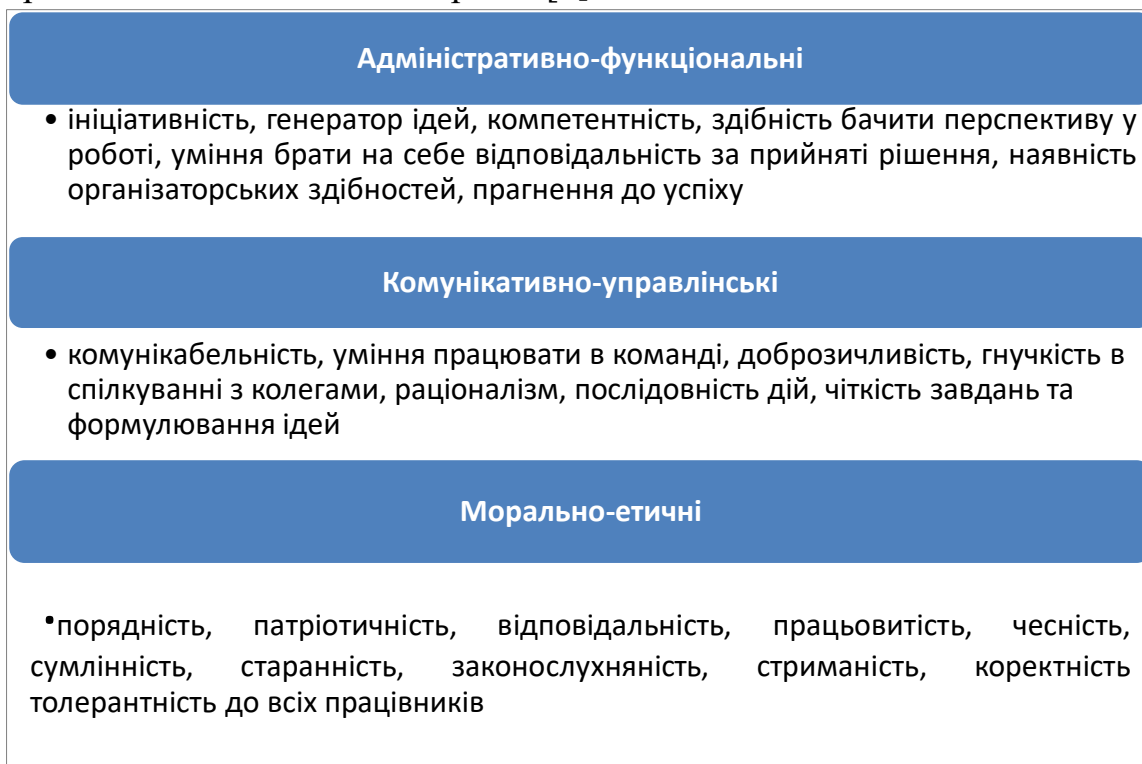


Рис.1. Основні вимоги до особистості лідера у державній службі

Щодо лідерських якостей особи, то вони визначаються рівнем культури, освіти, життєвого досвіду та професіоналізму під впливом яких створюються здатність, поважаючи традиційні підходи, долати стереотипи, бачити можливості скритого потенціалу та стратегічні перспективи, а також соціальної відповідальності перед в відповідною групою, колективом, суспільством. Основні вимоги до особистості лідера у сфері публічного управління можна поділити адміністративно-функціональні, комунікативно-управлінські та морально-етичні.

Таким чином, особистість лідера, який володіє відповідними компетенціями та якостями у сфері публічного управління відіграє вагомую роль у процесі державотворення та реалізації публічної служби.

Список використаних джерел:

1. Головань М. С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять/ *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. 2011 р. № 8. С. 224–233.
2. Сердюк О. І., Тернова Т. І. Управління соціально-економічним розвитком в умовах змін : монографія /за заг. ред. д. держ. упр., професора Т. М. Лозинської; Полтавська державна аграрна академія. Полтава : ФОП Гаража М. Ф., ТОВ Сімон, 2017. С. 400
3. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
4. Наказ Нацдержслужби України «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» від 06.04.2016 № 72. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16>.

Галина БОЙКО

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Необхідність визначення стану та перспектив розвитку кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні зумовлюється реальними політичними та соціально-економічними процесами, зокрема: демократизацією суспільства, інтеграцією України у європейське співтовариство; глобальними структурними процесами в економіці; зниженням рівня і погіршенням якості життя більшості громадян; критичною демографічною ситуацією; незадовільним станом здоров'я населення; низькою економічною ефективністю використання ресурсів охорони здоров'я, недосконалою системою оплати праці лікарів та інших працівників сфери охорони здоров'я; диспропорціями в розвитку амбулаторно-поліклінічної та стаціонарної медичної допомоги; незадовільною екологічною ситуацією тощо.

Сьогодні перед більшістю країн світу постали значні проблеми у сфері охорони здоров'я, що пов'язані з демографічними і епідеміологічними зрушеннями, посиленням соціально-економічних нерівностей, дефіцитом ресурсів, розвитком технологій і запитами населення, які постійно зростають.