

2. Ломоносов Д. А. Сутність поняття «стратегія» та його відмінності від тактики й оперативних дій. Економічні інновації: Зб. наук. пр. Одеса: ППРЕД НАН України, 2011. Вип. 45. С. 156.
3. Тертичка В. В. Стратегічне управління: підручник. Київ: К.І.С., 2017. 932 с.
4. Хацер М. В. Стратегія розвитку підприємства в умовах нестабільності економіки держави. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2014. № 3. С. 109.
5. Instytut gospodarka przstrenney i komunalney. (1998). Gospodarka przstrenna gmin. Krakow: Fundusz wspolplacy, Brytyjski Fundusz Khow-How.
6. Krupski R. (red.): Zarządzanie strategiczne. Konceptje, metody, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław, 2003.

Софія ВОРОНЮК

здобувачка освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розглядаючи різні позиції науковців щодо видів публічної служби, можна виділити два підходи, які визначають зміст сучасної публічної служби: інституціональний та функціональний. Інституціональний аспект передбачає, що публічну службу в найширшому розумінні можуть здійснювати працівники усіх організацій публічного сектору: органів державної влади (тобто не лише виконавчої, а й законодавчої та судової); державних підприємств та установ; органів місцевого самоврядування; комунальних підприємств та установ. Функціональний аспект закріплює широке сприйняття публічної служби з огляду на те, що протягом останніх десятиріч завдання публічної адміністрації в багатьох країнах не лише виконуються органами та організаціями публічного сектору (державного та муніципального), й делегуються громадським і навіть приватним структурам [1].

Погоджуючись із тезою О.Бакаєвої [2], яка переконана в необхідності створення можливостей для навчання та розвитку керівників як лідерів, відмітимо разом з тим, що набуття лідерських навичок необхідне не лише керівникам, але й усім публічним службовцям, оскільки вони виконують функції покладені на них державою, в також:

- є професіоналами у сфері управління, тобто в тій чи іншій мірі бере участь у підготовці, прийнятті та виконанні управлінських рішень;
- дотичні до влади, володіють нею, нехай навіть у самому незначному обсязі, а отже мають право вимагати від людей певних вчинків;
- у соціальній структурі суспільства займають важливе місце, «їх вважають знаючими, розуміючими та здатними вирішувати хвилюючі питання громадян» [3, с. 3–4].

У контексті реалізації завдань Стратегії державної кадрової політики Національним агентством України з питань державної служби підготовлено методичні рекомендації [4], де фактично вперше в історії державного управління в Україні у офіційному документі, виданому центральним органом виконавчої влади, з'явилось визначення поняття «лідерство» та сформульовано рекомендації щодо поведінки керівника для здійснення лідерства у органах публічної влади. А саме: лідерство визначається як «здатність керувати і заохочувати колег, підлеглих і партнерів діяти для досягнення цілей» [4].

Компетентність слід розглядати як характеристику керівника органу публічної влади, яка дозволяє йому демонструвати ефективні моделі поведінки в галузі публічно-управлінської діяльності задля досягнення заздалегідь поставлених цілей.

Вирізняють, також, комунікативні, конфліктологічні, мовленнєві, соціально-психологічні, стратегічні, технологічні, професійні, лідерські компетентності тощо.

Отже, ключовою спільною рисою категорії «компетентність» є, передусім, використання управління на основі компетенцій (competencies), першим кроком якого є визначення загальних і спеціальних компетенцій, якими повинні володіти всі керівники. Компетенції є комплексною динамічною характеристикою – як опис вимог щодо ефективної поведінки на посаді чи групі посад, який включає не лише знання та навички, а й дотримання певних цінностей і підходів, особисте ставлення та особисті якості, які працівники мають демонструвати у поведінці при виконанні службових обов'язків для досягнення успішних результатів [5].

Лідерські компетентності є похідними від лідерства. У теорії державного управління термін «лідерство» розглядається як управлінські взаємовідносини між керівником і підлеглими, засновані на ефективному поєднанні різних джерел влади і спрямовані на спонукання людей працювати на досягнення поставлених цілей [6].

Існує чіткий зв'язок між роботою, що виконує особа на посаді, яку займає, та навичками, яких потребує виконання цієї роботи. Тому профіль компетенцій – це набір компетенцій, що безпосередньо стосується певної діяльності, яка має виконуватися.

Профіль компетенцій лідерства є описом набору компетенцій та, відповідно, пов'язаної з ними поведінки, що безпосередньо стосується керівних кадрів для забезпечення реалізації ними функцій лідерства [5].

З метою систематизації та логічного угруповання варіацій лідерських компетентностей сьогодні створюються та запроваджуються профілі компетентностей.

Варіанти трактування поняття «профіль компетентностей» систематизовані на рис. 1.

Автор літературного джерела [5] зазначає, що «профілі компетенцій лідерства використовуються у багатьох сферах управління людськими ресурсами: при наборі та просуванні по службі, оцінці діяльності, плануванні кар'єри та розвитку, плануванні людських ресурсів. Якщо в чистому вигляді діяльність керівника зорієнтована, в першу чергу, на виконання групою завдання, а діяльність лідера зорієнтована на відносини в групі, то, відповідно, керівнику-лідеру мають бути притаманні всі загальні якості як лідера, так і керівника».

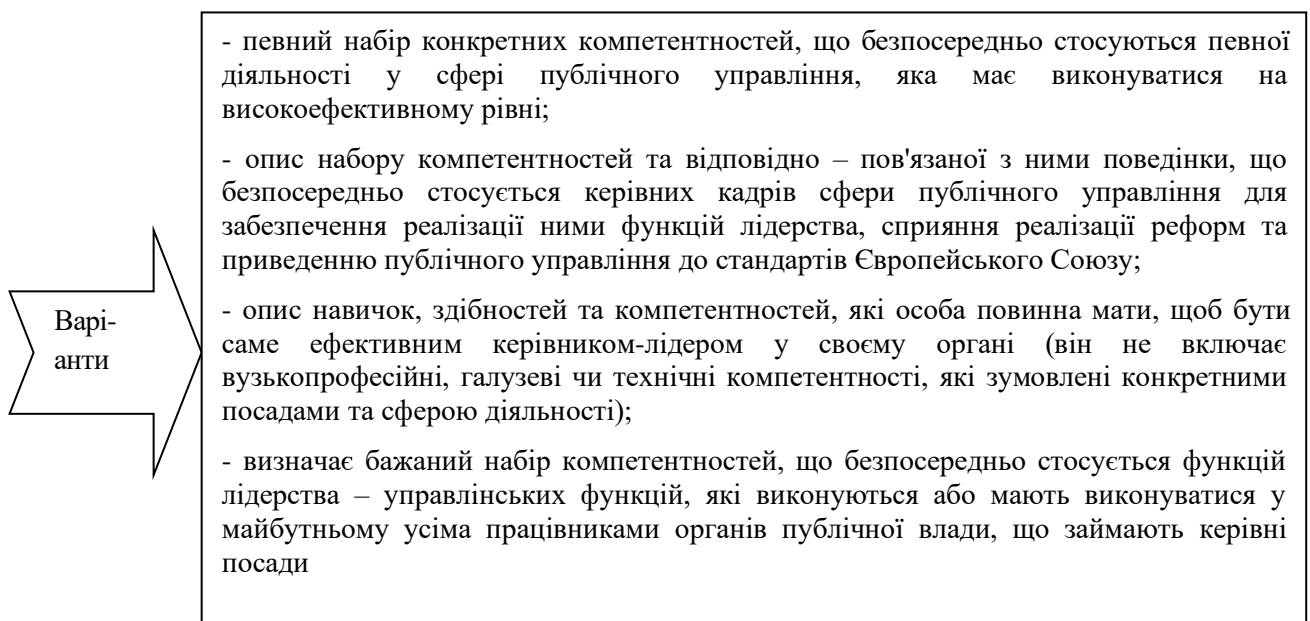


Рис. 1. Варіанти трактування поняття «профіль компетентностей»

Сформовано на основі джерел [7; 8]

Доповнюючи цю тезу, ми переконані, що цей синтез і виділяє лідера з-поміж інших керівників і зумовлює його головну функцію – перетворення колективу в єдину монолітну команду, налаштування цієї команди і особистий позитивний вплив на вирішення спільних завдань в сфері публічного управління.

Список використаних джерел

1. Курс адміністративного права України: підручник. URL: https://pidruchniki.com/1605010748200/pravo/derzhavna_sluzhba_riznovid_publichnoyi_sluzhbi.

2. Бакаєва О. А. Перспективи розвитку лідерства на державній службі як умова належного врядування. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2014-3/doc/1/01.pdf>

3. Підлісна Т. В. Лідерство в державній службі України: теоретичні основи: автореф. дис.... канд. держ. упр. Харків, 2012. 16 с.

4. Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті: Наказ НАДС № 148 від 20.07.2012р.. URL: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=598367&cat_id=581194.

5. Шатун В.Т. Компетентності лідерства як детермінанта ефективності сучасного менеджера. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/361994.pdf>

6. Сторожев В. Професійні компетенції лідерства в державному управлінні. Теорія та практика державного управління. 2017. № 3 (58). С. 162-169.

7. Профілі компетенцій лідерства на державній службі в Україні, Головне управління державної служби України, Канадське бюро міжнародної освіти, квітень 2010 року. 26 с. URL: <http://www.center.gov.ua>.

8. Стоян О. Лідерські компетентності для керівників-лідерів у сфері публічного управління. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/10_2019/13.pdf

Володимир ВРУБЛЕВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Руслан АВГУСТИН

ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАСАД ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Управління мотивацією персоналу слід розглядати як напрям управління персоналом та організацією загалом, який спрямований на реалізацію засобів і заходів системи мотивації персоналу для досягнення цілей ефективного розвитку підприємства. Воно передбачає створення на підприємстві мотиваційного середовища, визначення ключових предметів мотивації, системи мотивів і стимулів для окремих категорій працівників та обґрунтування політики стимулювання праці та розвитку персоналу.

Політика управління мотивацією персоналу організації сфери охорони