**ВПЛИВ ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ**

І.З. Лаба, Г.Б. Машлій, к.е.н., доц.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

irunalaba@ukr.net

*Стаття присвячена дослідженню проблем лідерства на прикладі функціонування державної служби в Україні, його ролі на сучасному етапі розвитку держави, висвітленню основних завдань державного управління, статусу та принципів лідерства у публічній організації.*

**Ключові слова:** лідерство, концепції лідерства, державне управління, публічно-управлінська діяльність.

Сьогодні в Україні відбуваються інтенсивні демократичні, соціальні та державно-правові перетворення, змінюється роль держави, її функції, а також державно-управлінські відносини. Це зумовлює необхідність вирішення таких актуальних завдань управління:

* реформування політичної сфери та соціально-економічних відносин, що б сприяло удосконаленню кадрового потенціалу,
* формування потужного й дієздатного лідерства в державному управлінні.

Лідерство – це фактор стабільності функціонування організації. Адже лідери є ініціаторами перетворень і ключовими фігурами успішного проведення адміністративної реформи на демократичних засадах [1, с.41-45].

Аналізуючи численні концепції лідерства, можна виділити два його аспекти:

1) визначення формально-посадового статусу лідера, пов’язаного з володінням владою;

2) виявлення суб’єктивної діяльності лідера з виконання покладеної на нього соціально-політичної ролі.

Перший аспект має ключове значення для оцінки індивіда як політичного лідера. Другий зумовлює лише збереження владної посади, а також служить для оцінки лідера як результативного або не результативного, великого або ординарного, успішного або банкрута тощо [2].

Для того, щоб стати лідером, потрібно досягнути відповідного рівня культури, освіти, життєвого досвіду і професіоналізму. Лідерство в державному управлінні має свою специфіку. У першу чергу це обумовлено процедурою підбору кваліфікованих кадрів керівної ланки.

Лідер в органах державної влади свідомо вступає в процес управління, одночасно виконуючи накази і вказівки вищого керівництва. Вони взаємодіють як з керівниками, так і з членами групи, беруть на себе функції координації дій, впливають на формування емоційно-психологічної атмосфери у колективі.

Наділення формальним статусом керівника є недостатнім для формування лідера, хоча виділяє особу менеджера, наділяє його повноваженнями та більш широкими можливостями в плані соціальної комунікації (взаємодія з іншими керівниками, вищим керівництвом, представниками інших організацій). Таким чином, статус не тільки збільшує, але і розширює можливості впливу лідера на успіх діяльності [1].

Концепцію "кредиту довіри" у сфері публічного управління доцільно застосовувати лише в рамках неформального лідерства, не акцентуючи уваги на керівних повноваженнях.

Відносини між членами колективу в органах державного управління відображають відмінності у статусах людей у групах, що зумовлені особливостями офіційної (займана посада, звання) і неофіційної (авторитетність, популярність, визнання серед членів групи) позицій.

Лідерство в органах влади ґрунтується на принципі ієрархічності, високій професійній та емоційній включеності особи в процес вирішення службових завдань та спрямованості на позитивні кінцеві результати роботи колективу. Ефективність роботи лідера в управлінні інформаційними потоками при прийнятті рішень є визначальним аспектом ефективної діяльності публічної організації.

Отже, реалізація лідерства в органах державної влади пов'язана зі специфікою професійної діяльності та особливостями побудови даних структур: наявністю адміністративно-командної системи управління з жорсткими формами підпорядкування по щаблях влади, раціоналізацією діяльності, підвищеною відповідальністю за результати роботи.

**Список використаних джерел:**

1. Герчикова І. Н. Менеджмент / І. Н. Герчикова. – М. : Банки та біржі ; ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
2. Романчук І. Особистісна складова професійної компетентності керівника у сфері державної служби / І. Романчук, І. Карнаух [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dridu.dp.ua/.
3. Гогіна Л. М. Компетенції та компетентності в державній службі України: до проблем понятійного апарату / Л. М. Гогіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www>.academy.gov.ua.