

контексті розмежування повноважень, формування та використання бюджетів, децентралізації влади, громадянської активності і т.д.

Використані джерела

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К., Ірпінь. : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
2. Посібник з розвитку громад: Практичний poradник для небайдужих / кол.авт. : Л. О. Єльчева, І. М. Ібрагімова та ін. – Київ, 2007. – 458 с.
3. Методичні підходи до підвищення результативності взаємодії органів державного управління та місцевого самоврядування / уклад. : Н. М. Мельтюхова, Л. В. Набока, Н. В. Фоміцька; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. К. : НАДУ, 2013. 48 с.

Касіянчук Віта

(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А.Ю.)

СТИЛІ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Ефективність і злагодженість діяльності органів влади значною мірою визначається фаховістю особи, яка очолює ці органи, наявністю чи відсутністю у такої особи досвіду, належних фахових знань та вроджених чи набутих лідерських якостей. Відповідно в сучасних умовах зростає увага до підбору керівників органів публічної влади, які повинні бути, як зазначає М. Логунова, не просто виконавцями, а управлінцями, яким притаманна компетентність, інформованість, відповідальність, здатність і готовність до творчої, інноваційної діяльності [1].

Співвідношення формального керівництва та лідерства на державній службі є питанням надзвичайно цікавим та суперечливим, оскільки призначення на певну посаду не дає автоматичного набуття лідерських якостей [2], тому виходячи із функціональних і психологічних відмінностей кожної людини вирізняють поняття «стилі лідерства».

Стилі лідерства – це моделі поведінки, які лідери використовують для спілкування з персоналом. Стиль проявляється,

коли вони мотивують, віддають розпорядження і досягають мети. Риси характеру лідера з великою ймовірністю визначають, яким стилем він користується найчастіше. Стиль лідерства – це типова для лідера система прийомів впливу на групу людей. У відповідності зі сформованими уявленнями виділяють три стилі лідерства: авторитарний, демократичний і ліберальний – і їх різні поєднання, а також два вектора орієнтації лідера: орієнтація на відносини з підлеглими (орієнтація на людину) і на результат (орієнтація на результат чи завдання). М. Мескон і Ф. Хедоурі зазначають, що за традиційною системою класифікації стиль може бути автократичним (це одна крайність) та ліберальним (інша крайність) або це буде стиль, зосереджений на роботі, та стиль, зосереджений на людині [3].

Найбільш поширену типологію стилів лідерства створив Курт Левін [4]. Він виділив такі три стилі: авторитарний (директивний) стиль – жорсткі способи управління, відхилення будь-якої ініціативи та обговорення рішень, які приймаються; демократичний (колегіальний) стиль – колегіальність, схвалення ініціативи; ліберальний (анархічний) стиль – відмова від управління, ухилення від керівництва.

Заслугує на увагу класифікація лідерства проф. Д. Гоулмана [5], за якою існує 6 різних підходів до лідерства – чотири з яких резонансні (ідеалістичний, навчаючий, товариський, демократичний) і два дисонансні (амбіційний і авторитарний).

Ідеалістичний лідер веде людей до спільної мети. Він не говорить про те, як до неї дійти, але допомагає команді зрозуміти загальну тенденцію і надихає йти до такої мети. Краща відмінна риса такого лідерства – це автономність членів команди і можливість інновацій та експериментів на шляху до спільної мети.

Навчаючий стиль акцентує увагу на навчанні персоналу з метою поліпшення його роботи. Розмови віч-на-віч з окремими співробітниками – часте явище у цьому підході.

Товариський стиль об'єднує організацію. Він створює гармонію на роботі, де кожен особисто знайомий і добре співпрацює з усіма. Часто серед співробітників виникають розбіжності і неприязнь. Цей

підхід покликаний виправити такі труднощі.

Демократичний стиль лідерства. Лідер залучає підпорядкованих працівників в процес групової дискусії, стимулюючи їх активність і розділяючи разом з ними усі повноваження щодо ухвалення рішень. Як правило, рішення приймається тільки після виявлення думки підлеглих, лідер охоче ділиться з ними владою, надає можливість проявити ініціативу.

Амбіційний стиль. Амбіційний лідер задає ритм в команді. Він встановлює цілі та чекає, що команда їх досягне попри всі перешкоди. Вони або зовсім не дають вказівок, або дають їх вкрай мало, чекаючи, що співробітники і так все повинні знати.

Авторитарний стиль. Авторитарне лідерство передбачає суворі правила, чітко розподілені обов'язки. Думка такого управлінця – єдино правильна, дискусії неможливі. Такий лідер приймає рішення одноосібно. На жаль, цей підхід використовується найчастіше, не дивлячись на те, що він далеко не найефективніший.

Стиль лідерства – передумова та наслідок рівня групового розвитку. Він залежить також від змісту спільної діяльності, яка лежить в основі міжособистісних відносин в групі. Кожен з розглянутих стилів лідерства має і переваги, і недоліки. Вибір стилю лідерства у такому разі повинен визначатися часом, відведеним на ухвалення рішення.

Використані джерела

1. Логунова М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. К.: Центр сприяння інституціонального розвитку державної служби, 2006. 196 с.
2. Головатий М. Політична психологія. Підручник для вищих навчальних закладів. К.: МАУП, 2006. 397 с.
3. Ліпенцев А. Лідерство для забезпечення якості адміністративних послуг. Надання адміністративних послуг : навч.-метод. посіб. для сист. підвищ. каліф. держ. служб. та посад. ос. місц. самовряд. [Текст] / уклад. Ліпенцев А. В. К. : К.С.І., 2013. С. 83-89; 175-183.
4. Розвиток лідерства у державній службі. Державна служба: підручник : у 2 т. Т. 2 / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К. ; Одеса : НАДУ, 2013. С. 2772.
5. Гоулман Д. Емоційний інтелект лідера.; перекл. В. Глінка. К. «Наш формат», 2019. С. 288.