

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Стаття присвячена визначенню основних особистісно-ділових та професійних якостей керівника державної установи. Виявлено основні особистісно-ділові та професійні якості керівника-лідера, які сприяють ефективній управлінській діяльності. Доведено, що обґрунтування професійно та інтелектуально важливих, психологічно і соціально необхідних якостей особистості керівника є однією з найактуальніших проблем психології управління. Представники нової управлінської еліти – це не стільки люди більш молоді за віком, скільки нові професіонали, здатні адаптуватися до змін, які розуміють, що успіх їх діяльності полягає в роботі над собою. Сучасний управлінець – це людина, яка прагне створити «своє обличчя», яка розуміє, що не буде мати успіху, якщо просто буде копіювати чий-небудь стиль, кого-небудь бездумно наслідувати.

Ключові слова: особистість, лідерство, керівник, особистісно-ділові якості, здібності, професійні якості керівника-лідера, управлінська еліта, державна установа.

Статья посвящена определению основных личных, деловых и профессиональных качеств руководителя государственного учреждения. Выявлены основные личные и деловые и профессиональные качества руководителя-лидера, которые оказывают содействие эффективной управленческой деятельности. Доказано, что обоснование профессионально и интеллектуально важных, психологически и социально необходимых качеств личности руководителя есть одной из наиболее актуальных проблем психологии управления. Представители новой управленческой элиты – это не столько люди более молодые по возрасту, сколько новые профессионалы, способные адаптироваться к изменениям, которые понимают, что успех их деятельности заключается в работе над собой. Современный управленец – это человек, который стремится создать «свое лицо», который понимает, что не будет иметь успеха, если просто будет копировать стиль, бездумно подражать.

Ключевые слова: личность, лидерство, руководитель, личностно деловые качества, способности, профессиональные качества руководителя-лидера, управленческая элита, государственное учреждение.

The article is dedicated to determination of the main personal, business and professional qualities of the leader of the state institution. Main personal and business and professional qualities of the leader, which render the assistance to efficient management activity, are revealed. It is proved that motivation of professionally and intellectually important, mentally and socially necessary qualities of the leader there is one of the most actual problems to psychologies of management. The representatives of new management elite are not as much people younger, as new professionals, capable be adapted to change, who understands that success to their activity, except the other, is concluded in work on itself. The modern manager is a person, who tries to create «its person», who understands that not will have a success if simply copies the style, thoughtless imitate.

Key words: personality, leaderships, leader, larval business qualities, abilities, the professional quality of the leader-leader, management elite, state institution.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку держави особливе місце в житті людей займає вміння управляти. Як слушно зауважив Герберт А. Саймон, управління – це знання про те, як маніпулювати іншими людьми, – як примусити їх зробити те, що вам потрібно [9, с. 40]. Але управління не може існувати поза мораллю. Тому особливо гостро постало питання про рівень професіоналізму управлінців в органах державної влади та місцевого самоврядування, їхні особистісні ділові та професійні якості, культуру мислення, моральні цінності, вміння вести за собою людей. Державна посада формально дає керівникові необхідні передумови бути лідером колективу, але автоматично таким його не робить. Тому для реалізації поставленої проблеми на теоретико-методологічній основі потрібно схарактеризувати основні особистісно-ділові та професійні якості справжнього керівника в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Огляд наукової літератури, що присвячена формуванню основних особистісно-ділових та професійних якостей керівника в органах державної влади та місцевого самоврядування, засвідчує наявність значної кількості праць науковців з цієї теми. Найбільш важливі питання, пов'язані з поняттям «лідерства» та основними особистісно-діловими й професійними якостями управлінців, розглядають у своїх працях такі зарубіжні та вітчизняні науковці: Г. Беседіна [2], А. Гаврилюк [1], М. Лагунова [3], Н. Нижник [4-6], Л. Пашко [7], І. Резакович [8], В. Шатун [10] та багато інших.

Мета статті – на теоретико-методологічній основі визначити основні особистісно-ділові та професійні якості керівника державної установи.

Виклад основного матеріалу. Слід визначити, що на сьогодні в науці не вироблено єдиного механізму формування якісних ознак сучасного лідера-управлінця як представника управлінської еліти. Особливості суспільного життя, жорсткі вимоги до особистісних та професійних якостей управлінців демонструють важливість і нагальну потребу у впровадженні лідерства в систему управління. У вітчизняній системі державного управління поступово формується нова система цінностей лідерства [8, с. 84]. В сучасних умовах зростає увага до підбору керівників органів державної влади та місцевого самоврядування, які повинні бути, як зазначає М. Лагунова, не просто виконавцями, а управлінцями, яким притаманна компетентність, інформованість, відповідальність, здатність і готовність до творчої, інноваційної діяльності. Лише в нерозривній єдності всі ці компоненти формують основу ефективної управлінської діяльності демократичної держави [3, с. 2]. Лідерство стає центром групового процесу і являє собою функцію, пов'язану з позицією, виконанням ролі, з поведінкою і структуруванням очікувань. Лідерство, як зазначає В. Шатун, – це мистецтво впливу на людей, прагнення надихнути їх на те, щоб вони за власним бажанням прагнули

досягти цілей [10, с. 125]. Лідерство є формою діяльності, що виявляється у відносинах між лідером і тими, хто підтримує його і йде за ним, в особливих рисах характеру лідера й реакції інших людей [2, с. 121].

Сучасний розвиток суспільства потребує відмови від тоталітарного начальника, який використовує тоталітарні методи управління, і переходу до демократичного керівника колективу колег-однодумців, що займаються спільною справою [7, с. 90-91]. Тому ефективність державної служби залежить передусім від оволодіння усіма керівниками формами і методами управлінської культури, яка обов'язково передбачає наявність уміння не лише розуміти себе та підлеглих, але й бажання управління стати на їхню позицію та прийняти їх точку зору.

Кожному управлінцю для досягнення висот управлінської культури, а отже, і для забезпечення ефективності діяльності організації в цілому, потрібно досконало оволодівати механізмами власної психології, умінням реально оцінювати власні не лише сильні, але й слабкі сторони та цілеспрямовано працювати над удосконаленням своїх організаторських професійних навичок ділового спілкування [3, с. 2].

Ми вважаємо, що здатність якісно управляти людьми – це мистецтво, яке неможливе без таких рис керівника, як: компетентність, відповідальність, справедливість, чуйність, почуття гумору та багато ін.

Враховуючи прогресивні дослідження американських фахівців у галузі менеджменту, був виокремлений новий різновид лідерства, що дістав назву резонансного, тобто такого, що визначається рівнем емоційного інтелекту особистості та здатністю створити сприятливий для спільної діяльності морально-психологічний клімат у колективі. Феномен резонансного лідерства фактично демонструє сукупність перерахованих вище ознак представників сучасної управлінської еліти і дає ключ до розв'язання проблеми відсутності у її представників якісних ознак лідера-управлінця [1, с. 2]. Ознаки менеджменту при прояві резонансу характеризуються як мистецтво управляти людьми. Різні історичні епохи підтверджують факти існування резонансного лідерства в минулому, яке завжди мало емоційну першооснову.

Обґрунтування професійно та інтелектуально важливих, психологічно і соціально необхідних якостей особистості керівника в державному управлінні є однією з найактуальніших проблем психології управління. Якості особистості керівника – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність. У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці. Це складні, багатогранні феномени, конкретні вияви яких залежать від структури особистості і від дії різних чинників. Наприклад, дисциплінованість керівника може залежати від самоконтролю, внутрішньої

організації, усвідомлення своєї соціальної ролі, а також від боязні несподіваного контролю вищих управлінських структур.

Вимоги до особистості керівника в органах державної влади й місцевого самоврядування є традиційно високими, незалежно від того, якою кількістю підпорядкованих він управляє. До основних властивостей керівника відносять:

1. Соціальна спрямованість діяльності. Керівник як офіційна особа повинен добре знати законодавчі і нормативні акти, що регламентують діяльність соціальних організацій, до числа яких належить їх колектив. Він повинен відповідно добре розуміти основні тенденції в розвитку сучасної політики, економіки, права й інших сфер життя держави.

2. Висока компетентність у визначеній фаховій діяльності відповідно до профілю керованого колективу, тому що керівник не взагалі управляє людьми, а управляє їхньою діяльністю, спрямованою на рішення фахових задач. Проте, в силу своєї роботи, пов'язаною з організацією людей, керівник повинен володіти системою знань і в ряді суміжних областей: філософії, етики, ораторського мистецтва, логіки, психології, педагогіки. Такі керівники вміють спілкуватися з людьми, поєднуючи слово і справу. Вони чітко ставлять цілі, уміють їх обґрунтувати і можуть змусити людей вірити в необхідність їхнього досягнення.

3. Організаторські здібності. Одна з основних якостей керівника – уміння організувати спільну роботу людей. Проте сполучати рішення організаційно-технічних задач із роботою з людьми не так просто. Багатьом керівникам буває легше зробити що-небудь самому, чим домагатися виконання цього від інших. Це найлегший, але найбільш безперспективний шлях, оскільки самому все рівно усього не зробити, і згодом керівник бачить, що його підлеглі відучилися від самостійності, не можуть або вже не хочуть самостійно працювати. Одна з найголовніших задач керівника – створити умови для прояву активності, ініціативи, творчості людей, розвитку їхньої активної мотивації.

4. Високі моральні якості: справедливість і об'єктивність в оцінці співробітників, гуманність, чуткість, тактовність, чесність. Не тільки в плані своєї ділової компетенції, але й у своїх моральних якостях керівник повинен бути зразком для підлеглих. Помилково було б обмежувати спілкування з підпорядкованими тільки службовими питаннями. Треба цікавитися їхніми особистими проблемами, сім'єю, побутовими умовами, здоров'ям, думкою співробітників з різних питань, уважно вислуховувати їх.

5. Емоційно-вольові риси характеру: цілеспрямованість, принциповість, наполегливість, рішучість, дисциплінованість, захопленість; спроможність показати ці свої якості своїм підлеглим і повести їх за собою.

6. Інтелектуальні властивості: спостережливість, аналітичність мислення, спроможність до прогнозування ситуацій і результатів діянь.

Усі ці якості мають інтегральний характер, адже містять у своєму складі простіші компоненти. Наприклад, здатність творчо розв'язувати проблеми залежить від загального складу особистості, типу мислення, інтуїції тощо. Якості і риси керівника умовно можна класифікувати як психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні. Попри те, що більшість якостей є універсальними, їх пріоритетність, однак, залежить від багатьох чинників, зокрема й етнічного. До узагальненого портрета керівника належать біографічні характеристики, здібності, особистісні риси, а також вікові особливості.

До особистісних рис керівника органів державної влади та місцевого самоврядування відносять стійкість до стресу, здатність домінувати, прагнення до перемоги, впевненість у собі, креативність, емоційну врівноваженість, відповідальність, заповзятливість, надійність, незалежність, товариськість.

Здібності керівника – це психологічні особливості керівника, які є умовою досягнення ним високих результатів у співпраці з підлеглими та виконанні завдань організації. Здібності поділяють на загальні й специфічні. Згідно із спостереженнями американських дослідників, найефективнішими виявилися ті керівники, котрі мають не надмірно високі показники інтелекту; не всі, хто відмінно навчається, стають умілими керівниками. Для керівника важливого значення набуває така складова управлінської культури, як культура мислення, яка є однією з форм відображення соціальної дійсності, цілеспрямованості та узагальненим пізнанням людьми існуючих зв'язків в управлінських відносинах, творчим продукуванням нових ідей, формуванням явищ та процесів, що мають соціальний зміст або практичне значення для управлінської діяльності [6, с. 27]. Фахівці вважають, що професіоналізм сучасного керівника в органах державної влади та місцевого самоврядування вимагає «радикальної переорієнтації на гуманістичну доміную, на пошук шляхів розширення об'єктивного протиріччя між технократизмом і гуманізмом» [5, с. 129].

Висновки. Аналізуючи попередній досвід науковців, можна зробити наступні висновки:

- по-перше, схильність до управлінської діяльності визначає співвідношення формального і неформального управління, формування авторитету керівника і прояву його лідерських якостей та проявляється у методах і прийомах розробки управлінських рішень, підходах до оцінки, аналізу проблем вибору і обґрунтування кращого варіанта рішення серед можливих альтернатив;
- по-друге, представники нової управлінської еліти – це не стільки люди більш молоді за віком, скільки нові професіонали, здатні адаптуватися до змін, які розуміють, що успіх

їх діяльності полягає в роботі над собою. Сучасний управлінець – це людина, яка прагне створити «своє обличчя», яка розуміє, що не буде мати успіху, якщо просто копіюватиме чий-небудь стиль, кого-небудь бездумно наслідуватиме;

- по-третє, потрібно розробити нові загально-методологічні підходи, які повинні бути спрямовані на обґрунтування системи ціннісних орієнтацій керівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

Нині управлінська культура набуває нового статусу: перестаючи бути лише теоретичним поняттям, вона стає реальною управлінською поведінкою, діями людей, способом спілкування,

які матеріалізуються в інтелектуальних, організаційних, інформаційних, управлінських технологіях і продуктах.

На сучасному етапі вивчення цієї проблеми ми бачимо багато теоретичних та практичних розробок щодо визначення, вивчення, удосконалення особистісних і професійних якостей керівника в державній установі.

Щодо подальших розробок з цієї теми, хотілося б більше звернути уваги на практичну частину, яка б передбачала шляхи удосконалення професійних і особистісно-ділових якостей керівників-лідерів в органах державної влади й місцевого самоврядування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гаврилук А. Природа резонансного лідерства та якісні ознаки сучасного лідера-управлінця. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.academy.gov.ua/ej6/txts/07gamslu.htm.
2. Беседіна Г.Є. Аксиологічно-цільовий підхід у підборі керівників сільськогосподарських підприємств / Г.Є. Беседіна // Наука й економіка. Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – Вип. 3 (15). – Т. 2, 2009 р. – С. 119-125.
3. Лагунова М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. Лагунова. – К.: Центр сприяння інстит. розв. держ. служби, 2006. – 196 с.
4. Нижник Н., Пашко Л. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка? / Н. Нижник, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 5 (14). – С. 103-113.
5. Нижник Н.Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе: Монография / Н.Р. Нижник. – К., 1995. – 206 с.
6. Нижник Н.Р., Цветков В.В., Леліков Г.І., Крупчан О.Д., Дубенко С.Д., Ткачук П.М., Немировський Я.В. Державний службовець в Україні (пошук моделі). – Київ: Ін-Юре, 1998. – 272 с.
7. Пашко Л. Володіння мистецтвом менеджменту людськими ресурсами як основа управлінської культури в державному управлінні / Л. Пашко // Вісник НАДУ. – 2003. – № 4. – С. 90-95.
8. Резакович И. Лидерство как ценность современного менеджмента / И. Резакович // Гос. служба. – 2005. – № 3. – С. 84-87.
9. Саймон Г. и др. Менеджмент в организациях: Сокр. пер. с англ. с 15-го изд. / Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсо; Общ. ред. и вступ. сл. А.М. Емельянова и В.В. Петрова. – М.: Экономика, 1995. – 335 с.
10. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. / В.Т. Шатун. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.

Рецензенти: Колісниченко А.І. – д.і.н., професор;
Сорока С.В. – к.політ.н., доцент

© Бояревич М.Л., Євтушенко О.Н., 2010

Дата надходження статті до редколегії: 15.02.2010 р.