

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Анотация. Висвітлено методичні питання формування лідерських компетентностей державних службовців.

Аннотация. Освещены методические вопросы формирования лидерских компетентностей государственных служащих.

Annotation. This article deals with methodological questions of the formation of leadership competencies of civil servants.

Ключові слова: лідерство, компетентність, професійна підготовка.

Динаміка сучасних суспільних процесів і реформування системи державного управління обумовлює необхідність якісних змін у системі підготовки державних службовців. Працівник органів влади повинен відповідати новим суспільним потребам і задовольняти вимогам щодо його професійної підготовки та особистісних якостей. При цьому зростає важливість вміння не тільки швидко й адекватно реагувати на зміни, а і спонукати інших до нових дій відповідно до ситуації, що склалася. Саме тому одним з пріоритетних напрямів модернізації державної служби в Україні є підвищення ефективності управління персоналом через упровадження профілів компетенцій лідерства [1].

Спроби дослідження природи лідерства в різних галузях науки є досить численними. Так, з позицій особистісних якостей лідерство розглядають А. Файоль, О. Тід, Р. Стогділ, У. Бенніс та ін.; вплив зовнішніх факторів досліджено у моделях ситуаційного лідерства – Ф. Фідлер, П. Херсі, К. Бланшар, Р. Хауз, Т. Мітчелл, В. Врум та ін.; лідерство як процес характеризується в концептах поведінкових теорій і дій менеджера – Р. Блейк, Д. Моутон, Р. Лайкерт [1, с. 44]. Тим не менш, актуальною залишається розробка методичних підходів до формування лідерських компетентностей державних службовців.

Метою статті є визначення концептуальних засад формування лідерських компетентностей державних службовців у процесі їх професійної підготовки.

Формування лідерських компетентностей є комплексним завданням, що передбачає системний вплив таких компонент освітнього процесу, як цілі та зміст навчання, методичне, технологічне та ресурсне забезпечення на особистісні особливості суб'єктів навчання. Цільові об'єкти освітнього впливу та структура особистісних компонент, що при цьому змінюються, подані на рисунку.

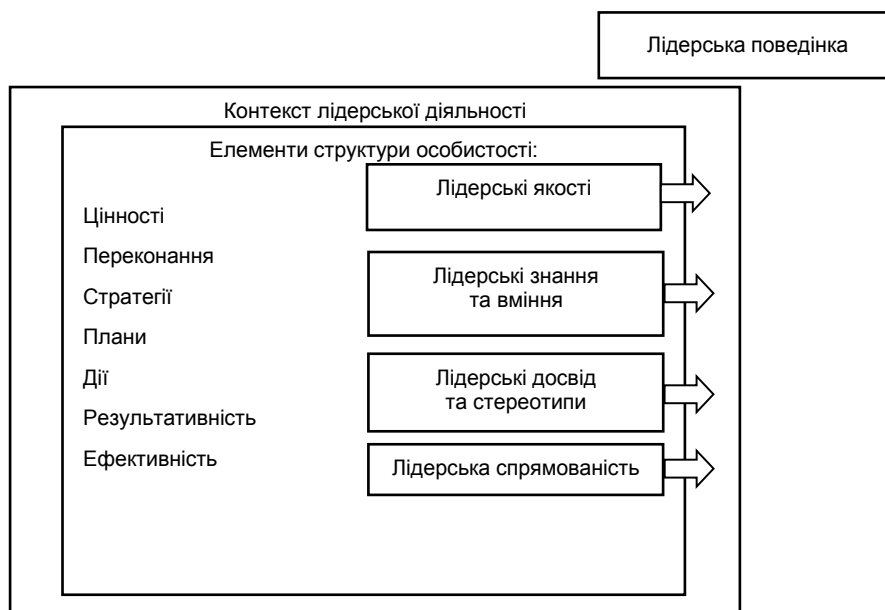


Рис. Структура формування лідерської поведінки

Змістовно-цільова складова формування лідерських компетентностей має структуру, що була уточнена за допомогою власних досліджень. В якості бази необхідних особистісних якостей для лідерської поведінки визначено такі особистісні утворення, як: відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання соціального визнання, задоволення від роботи, задоволення від здійснення соціального впливу. Зазначені якості можуть бути легко діагностовані ще на етапі професійного відбору. Їх сформованість значною мірою обумовлює успішність оволодіння системною лідерською поведінкою та її технологічними аспектами надалі.

Реалізація та прояв зазначених особистісних якостей забезпечується володінням технологічною складовою лідерства, до якої належать: знання щодо оцінки та прогнозу ситуації, оцінки підлеглих, знання способів здійснення лідерського впливу на відповідні типи працівників; уміння формувати образ бажаного розвитку ситуації, уміння здійснювати ініціюючі комунікації; уміння щодо регуляції когнітивних та емоційних станів.

Реалізація та прояв зазначених особистісних якостей забезпечується володінням технологічною складовою лідерства, до якої належать: знання щодо оцінки та прогнозу ситуації, оцінки підлеглих, знання способів здійснення лідерського впливу на відповідні типи працівників; уміння формувати образ бажаного розвитку ситуації, уміння здійснювати ініціюючі комунікації; уміння щодо регуляції когнітивних та емоційних станів.

Інтеграція зазначених особистісно-індивідуальних якостей і технологічного забезпечення може бути досягнута шляхом модифікації навчального процесу та створення умов для системного прояву, взаємодії і закріплення зазначених елементів під час виконання комплексу навчальних завдань. Принципами побудови останнього є:

виконання всіх навчальних завдань з використанням індивідуального ресурсного стану;

критеріально-орієнтоване навчання з закріпленням відчуття успіху;

визначення та опора на індивідуальну ціннісно-мотиваційну структуру особистості службовця;

інтерактивність та якісний зворотний зв'язок;

вітагенність (опора на значимий життєвий досвід);

єдність когніцій, емоцій та дій;

рефлексія ступеня задоволення від отриманих результатів та ретроспективна корекція засобів його підвищення.

Дотримання згаданих принципів дозволить розвинути комплекс професійно важливих якостей, знань, умінь та навичок, що обумовлюють успішність лідерської поведінки, та інтегрувати його до структури спрямованості державного службовця. У подальших дослідженнях варто зосередити увагу на інструментальному забезпеченні запропонованого підходу, що визначатиме дії та способи поведінки викладача, в навчальному процесі для досягнення стійких результатів та особистісних ефектів навчання.

Література: 1. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента / Крейнер С. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 347 с. 2. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: Исслед. лидерства в соврем. зап. обществ.-полит. мысли / Е. В. Кудряшова. – Архангельск : Изд. Поморского междунар. пед. ун-та, 1996. – 252 с. 3. Офіційний сайт центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua>. 4. Stogdill R. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research / R. Stogdill. – N. Y., 1974. – P. 7–16.