

УДК 005.32

Гуменюк О. Г.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ЛІДЕРСТВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Гуменюк О. Г. Теоретичний аналіз основних напрямів лідерства державних службовців. Метою статті є здійснення теоретичного аналізу напрямів лідерства державних службовців. Розглянуто професійний, соціальний та особистісний напрями лідерства державних службовців.

Відзначено, що професійне лідерство є досить важливою функцією психологічної компетентності; соціальний напрям лідерства є однією зі складових систем управління, що покликана стимулювати інноваційну поведінку членів команди, забезпечуючи постійне генерування й використання нового знання на усіх рівнях організації; особистісний напрям лідерства обумовлений внутрішнім рівнем і визначає потребу в особистісному зростанні та саморозвитку.

Ключові слова: лідер, державне управління, державні службовці, професійне лідерство, соціальне лідерство, особистісне лідерство, професійні компетенції.

Гуменюк О. Г. Теоретический анализ основных направлений лидерства государственных служащих. Целью статьи является осуществление теоретического анализа направлений лидерства государственных служащих. Рассмотрены профессиональное, социальное и личностное направления лидерства государственных служащих.

Отмечено, что профессиональное лидерство является достаточно важной функцией психологической компетентности; социальное направление лидерства является одной из составляющих систем управления, которая призвана стимулировать инновационное поведение членов команды, обеспечивая постоянное генерирование и использование нового знания на всех уровнях организации; личностное направление лидерства обусловлено внутренним уровнем и определяет потребность в личностном росте и саморазвитии.

Ключевые слова: лидер, государственное управление, государственные служащие, профессиональное лидерство, социальное лидерство, личностное лидерство, профессиональные компетенции.

Постановка проблеми. Впровадження напрямів лідерства в контексті реформування державного управління, реалізації адміністративної реформи, визначення нового курсу розвитку Української держави є стратегічного умовою належного врядування в Україні. Вирішальне значення у цьому процесі належить службовцям нової генерації, лідерам у системі державного управління.

Реалізація нового Закону України «Про державну службу», який набрав чинності з 1 травня 2016 р., є суттєвим кроком на шляху до модернізації управління людськими ресурсами на державній службі. Один із ключових аспектів цієї модернізації стосується розвитку лідерів – керівників усіх рівнів на державній службі, які повинні бути спроможними та відповідальними за впровадження змін у процесі реформування державної служби. Лідерство – це нова якість управління людськими ресурсами. Розвиток сталої спроможності до впровадження напрямів лідерства є однією з необхідних умов для розвитку професійної державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні п'ятнадцять років проблема лідерства особливого поширення набула серед американських дослідників, якими розроблено значну кількість нових підходів до розуміння сутності лідерства та теорій лідерства. Їх дослідження створює теоретичний базис для розвитку лідерської компетентності керівників вітчизняних підприємств. Р. Ділте, Е. Дірінг, Дж. Рассел, автори теорії Альфа-лідерства [7], зазначають що лідери видатних організацій відрізняються якостями, які можна згрупувати за такими процесами, як передбачення, вирівнювання та дія.

Зміну функції служби управління персоналом державного органу відповідно до напрямів лідерства, в якості одного з основних компонентів управління, доцільно формувати, дотримуючись принципу «управління діяльністю <-> управління людьми».

Г. Герт і С. Мілз визначили чотири показники, що, за їх твердженням, є важливими для розуміння напрямів лідерства: 1) якості та мотиви лідера як людини; 2) образи та мотиви, що існують у свідомості його послідовників і спонукають їх слідувати за лідером; 3) ролі лідера; 4) інституційний контекст, тобто офіційні та правові норми діяльності лідера та його послідовників [20]. Зазначений перелік доволі системно відображає факторне поле феномену лідерства.

Засновник трьохрівневої моделі, яка пізніше була названа «інтегрованою психологічною теорією лідерства», Дж. Скоулер наголошує, що для лідера характерні три рівні, які відтворюються у напрямках лідерства: публічний, приватний та особистісний. Перші два є зовнішніми чи поведінковими. Модель Дж. Скоулера актуалізувала питання можливості та шляхів розвитку лідерських якостей людини, для чого потрібно враховувати три аспекти: технічні знання, уміння та навички; розвиток правильного ставлення до інших людей; психологічне самовдосконалення [21, с. 31].

У вітчизняних наукових джерелах існує дещо інший погляд на розуміння проблеми. Зокрема, П.О. Хаїтов відзначає, що *стосовно державної служби* дана взаємозалежність наповнюється дещо іншим змістом. Це обумовлено спрямованістю діяльності органів влади, яка полягає не тільки у вдосконаленні власної організаційної системи, а й в оптимізації її зовнішньої роботи по реалізації прав громадян. Лідерство як складова управління задовольняє потреби всіх напрямків в управлінській діяльності – це визначається його поліспрямованістю відносно екзогенної і ендогенної діяльності органів влади [18].

Л.А. Пашко наголошує, що досить важливим у реалізації основних напрямків лідерства державних службовців є врахування особистісно-професійної реалізації посадової особи як лідера не лише в очолюваному колективі органів місцевого самоврядування, а й у громаді. Це пояснюється тим, що на кожному рівні особистість посадової особи, за умови, що вона дійсно хоче й готова сумлінно послужити громаді, має зазнавати важливих сутнісних трансформацій. Відповідно, авторка визначає три обов'язкові напрями реалізації лідерства посадових осіб органів місцевого самоврядування: I напрям – особистісне лідерство; II напрям – відповідальне лідерство в команді однодумців; III напрям – резонансне лідерство у громаді [4].

Фактично, кожний з цих рівнів забезпечує особистісно-професійну реалізацію посадової особи як лідера не лише в очолюваному колективі ОМС, а й у громаді. Це пояснюється тим, що на кожному рівні особистість посадової особи за умови, що вона дійсно хоче й готова сумлінно послужити громаді, має зазнавати важливих сутнісних трансформацій. Графічно вони відображені нами на *рис. 1*.

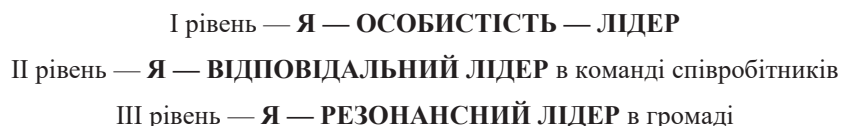


Рис. 1. Сутнісні трансформації посадової особи у процесі навчання лідерству

Складовими сутнісних трансформацій посадової особи мають стати особистісне бажання, готовність і здатність до щоденної лідерської діяльності на користь громади, професійна компетентність, посадова ефективність/результативність, управлінська майстерність. А також звернення до особистості людини адміністративної, як предмета діяльності управлінського апарату, та врахування її значення не лише в конкретному органі місцевого самоврядування, а й у територіальній громаді як соціальній мікросистемі. Це надзвичайно актуально в сучасних умовах, оскільки управлінська антропологія як система спеціально відібраних та необхідних для здійснення цивілізованої управлінської діяльності різноманітних знань про індивідуально-особистісну природу людини має стати основою професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування до організації та здійснення щоденної дієво-результативної керівної лідерської діяльності у форматі «посадова особа <-> орган місцевого самоврядування <-> територіальна громада».

Саме тому реалізація основних напрямків лідерства державних службовців є пріоритетною і має набути обов'язкового характеру для посадових осіб та представників місцевого самоврядування та стати основою безперервного процесу з удосконалення їх професіоналізму.

І.М. Грищенко вказує на доцільність визначення серед напрямків лідерства державних службовців одноосібного і колективного лідерства [5]. Графічно вони відображені нами на *рис. 2*.

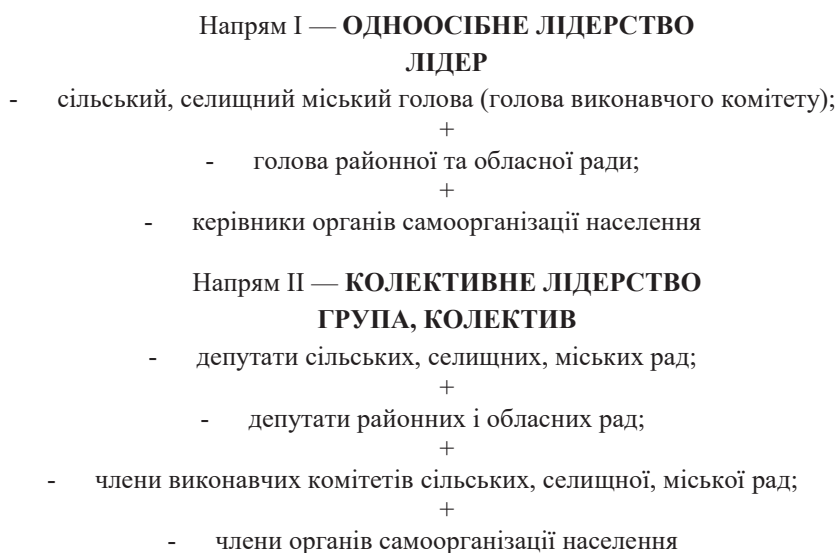


Рис. 2. Напрями лідерства в системі місцевого самоврядування

Інтеграція колективного та одноосібного напрямів лідерства реалізується в організації роботи відділів управлінь, інших виконавчих органів об'єднаної територіальної громади [5, с. 14]. Що і становить суть відтворення напрямів лідерства державних службовців.

Метою статті є здійснення теоретичного аналізу напрямів лідерства державних службовців. Для досягнення мети дослідження визначено наступні завдання:

- визначити складові професійного напрямку лідерства державних службовців;
- проаналізувати особливості соціального напрямку лідерства державних службовців;
- узагальнити погляди дослідників на прояв особистісного напрямку лідерства.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У психологічній літературі існує дещо інший погляд на визначення основних напрямів лідерства державних службовців. Зокрема, Л.М. Карамушка і Т.Г. Фелькель визначають професійне, соціальне та особистісне лідерство [11; 16]. Графічно вони відображені нами на *рис. 3*.

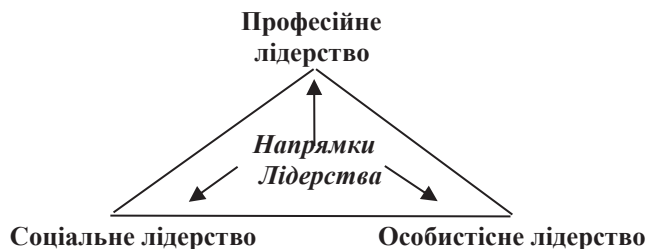


Рис. 3. Основні напрямки лідерства державних службовців

Зупинимося на їх характеристичні деталіше.

Професійне лідерство, як відзначає С.Д. Максименко, є однією із найважливіших функцій психологічної компетентності, складовими якої є такі основні компоненти: соціально-правова психологічна компетентність; спеціальна психологічна компетентність; персональна психологічна компетентність; аутокомпетентність; екстремальна професійна компетентність; власне психологічна компетентність [13, с. 12].

Підсистемами психологічної компетентності є соціально-перцептивна (знання людей внаслідок спостережливості і проникливості); соціально-психологічна (знання закономірностей поведінки і діяльності людини, включеної в соціальну групу); аутопсихологічна (самопізнання, самооцінка, самоконтроль емоцій, станів, працездатності, поведінки, а також самоефективність); комунікативна (знання стратегій і методів ефективного спілкування); психолого-педагогічна (знання методів здійснення впливу).

У наукових джерелах знаходимо такі професійні компетенції державного службовця, як високий професіоналізм (здатність державного службовця добре розбиратися у своїй галузі); правова свідомість (повага до закону, норм, правил, їхнє дотримання, виконання взятих на себе зобов'язань); результативність (досягнення поставлених завдань, здатність мислити в категоріях ключових показників ефективності, готовність постійно упроваджувати механізми вдосконалення роботи, ставити перед собою «високу планку») [14].

На сучасному етапі, як вважають дослідники, особливого значення набувають: відкритість, що складається з мобільності, визнання розмаїтості, здатності навчатися нового і бути готовим до змін; інноваційність, що передбачає творчий підхід, активну позицію і сміливість; добродішність, включаючи чесність, прозорість, підзвітність та відчуття командного духу [8; 10].

Професійні компетенції державних службовців мають свої особливості, якими є: персональна відповідальність за прийняті управлінські рішення, їхня висока соціальна значущість, необхідність мати широкий спектр знань у різних галузях. Важливо, що професійні компетенції державних службовців мають публічний ефект, і вони оцінюються суспільством, громадянами, що знаходить своє відтворення у соціальному напрямі лідерства.

Соціальний напрям лідерства передбачає наявність знань соціального та управлінського змісту, а також уміння застосовувати знання у практичній професійній діяльності задля досягнення визначеного результату [2, с. 62]. Крім існуючих закономірностей, важливо усвідомлювати принципи функціонування усієї системи соціального управління.

І. Адизес відзначає, що у своїй практиці лідер обов'язково повинен враховувати три види потреб, що існують в будь-якому людському колективі чи суспільстві в цілому [1, с. 138].

Л.М. Карамушка, Т.Г. Фелькель наголошують, що в розумінні лідерства важливим є врахування таких суттєвих моментів: а) лідерство здійснюється для досягнення цілей, переважно інноваційного характеру, які є значущими для організації та сприяють її розвитку; б) люди, які прагнуть бути лідерами, повинні мати певні характеристики (наприклад, мати здатність брати відповідальність на себе за вирішення завдання, намагання проявити ініціативу, творчість, задовольняти, як інтереси організації, так і інтереси працівників тощо); в) лідери мають налагоджувати партнерські стосунки з працівниками, залучати їх до прийняття та реалізації рішень, використовувати не силові, адміністративні методи, а методи впливу (переконання, демонстрація власного прикладу тощо); г) залежно від ситуацій, які виникають в професійній діяльності, лідери мають вміти гнучко змінювати стилі керівництва [11; 16].

С.Р. Філонович наголошує, що існує загальне розуміння того, що соціальне лідерство є однією із складових систем управління, що покликана стимулювати інноваційну поведінку членів команди, забезпечуючи постійне генерування й використання нового знання на усіх рівнях організації та визначає дві риси нової системи управління:

1. Забезпечення інноваційної поведінки членів команди;
2. Забезпечення відтворення лідерів на всіх рівнях організації [17, с. 31].

У той же час, на нашу думку, кожен із зазначених проявів є окремою складовою сутності лідерства, і відтворює складові його функціонального прояву.

Розуміння особливостей прояву соціального лідерства дозволяє співвіднести певні види лідерської поведінки з організаційними цілями, цінностями та завданнями діяльності. І оскільки вплив лідера на оточення головним чином відбувається завдяки вибору тієї чи іншої поведінки, доцільно перейти до аналізу *особистісного напрямку лідерства державних службовців*.

Як відзначає Дж. Скоулер, особистісний напрямок лідерства обумовлений внутрішнім рівнем і визначає потребу в особистісному зростанні та саморозвитку [21, с. 34].

Багато з існуючих описів особистісного лідерства відображають сукупність видів поведінки, наприклад: бачення, що породжує надію, і місія, що трансформує цю надію в реальність; явно виражене служіння, що пронизує всю організацію; нагляд за правильним використанням ресурсів; інтеграція, що забезпечує економію; рішучість принести в жертву особисті або командні цілі, щоб досягти більш важливих суспільних цілей; комунікації, що координують усі зусилля; консенсус, що дозволяє домагатися загальних цілей; наділення повноваженнями, що дозволяє робити помилки, чесно їх визнавати, на них вчитися [12, с.77].

М. Бауер наголошує, що не менш важливим компонентом особистісного напрямку лідерства державних службовців є формування їх лідерських навичок. І визначає особистісні навички, навички взаємин і навички стратегічного мислення [2, с. 146]. *Особистісні навички* стосуються того, як лідер поводить себе в тій або іншій конкретній ситуації. Особистісні навички дозволяють лідеру обирати або конструювати найбільш відповідні до ситуації стани, установки. У певному сенсі особистісні навички є процесом, в якому лідер керує сам собою. *Навички взаємин* розглядаються як здатність розуміти людей, мотивувати їх і взаємодіяти з ними. Вони є результатом здатності приєднатися до моделі світу іншої людини, встановити контакт і спрямувати його на усвідомлення проблем і завдань. Оскільки лідер повинен досягти свого бачення й виконати свою місію шляхом впливу на інших людей, навички взаємин є одним з найбільш істотних аспектів лідерства. *Навички стратегічного мислення* необхідні для того, щоб визначити наявність пріоритетних цілей і завдань. Стратегічне мислення включає здатність визначити бажаний стан, оцінити і визначити найбільш ймовірну послідовність проміжних станів, необхідних для досягнення бажаного стану. Навички системного мислення використовуються, щоб визначити і зрозуміти проблемний простір, в якому буде діяти лідер, організація в цілому. Вони є основою ефективного вирішення проблем і здатності створити команду, що добре функціонує.

Цікавий підхід до дослідження особистісного лідерського потенціалу щодо організаційних лідерів пропонує О. В. Євтихій [9]. Він включає в поняття «лідерський потенціал» не лише сукупність лідерських якостей і умов прояву лідерства, але й особливості сприйняття лідера послідовниками, які визначають можливість отримати статус лідера та успішно використовувати лідерський ресурс в практиці управління.

Т.В. Підлісна наголошує, що в особистісному напрямку лідерства має місце впровадження управлінської й організаційної культури на основі наявних соціальних норм та цінностей [15]. Основними складовими особистісного лідерського потенціалу дослідниця вважає:

- компетентність – досвід, знання, навички, вміння працювати з людьми;
- особистісні та ділові риси – впевненість в собі, енергійність, комунікабельність, готовність брати на себе відповідальність, самостійність;
- здібності – інтелект, пам'ять, творчі здібності тощо;
- установки, цінності, пріоритети – відношення до роботи і те, пріоритетна сфера діяльності у процесі надання інформації, прийняті рішення [15, с. 7].

Особистісний напрямок лідерства на державній службі має бути визнаний безперервним динамічним процесом. Причому рівень впливу лідера має бути постійною величиною.

У зарубіжних джерелах в аналізі особистісного напрямку лідерства домінує вивчення особистісних якостей. Зокрема, У. Бенніс виділяє шість важливих якостей, необхідних сучасному лідеру, зокрема державному управлінцю:

- спрямоване бачення – чітке розуміння своєї мети і дій як професіонала і особистості, здатність проявляти завзятість при невдачах і навіть провалах;
- внутрішня пристрасть – прагнення і здатність скористатися можливостями;
- цілісність – вірність своїм принципам, бажання й вміння вчитися в інших людей і працювати з ними;
- довіра (надійність) – здатність заслужити довіру інших;
- допитливість – прагнення до самоосвіти й самовдосконалення;
- відчайдушність – готовність експериментувати, випробовувати нове, ризикувати [19].

Р. Стогділ, проаналізувавши результати характерологічних досліджень, запропонував особистісні характеристики успішного керівника у демократичному суспільстві, які певної мірою відповідають розумінню феномену «особистісного напрямку лідерства»: упевненість у собі й цілісність особистості; активність і готовність (прагнення) до виконання завдань; рішучість і завзятість у досягненні цілей; сміливість і оригінальність щодо розв'язання проблем; прагнення виявити ініціативу у складних ситуаціях; готовність відповідати за наслідки своїх рішень і вчинків; вміння знімати міжособистісну напругу, толерантність, терпимість і стійкість стосовно труднощів; здатність впливати на поведінку інших людей, вміння організовувати ефективну спільну діяльність, об'єднуючи колег навколо виконання поставлених завдань [22].

Найбільш продуктивно, досліджуючи особистісні фактори ефективності лідерства, вивчати не тільки риси особистості, її здібності та вміння, а й життєвий шлях людини, її біографію.

Наявність або відсутність необхідних особистісних якостей є визначальними у процесі аналізу особистісного напрямку лідерства, формуванні відповідних умінь і навичок. Адже лідерство ґрунтується на соціальній взаємодії команди, на визнанні професіоналізму та компетентності.

Окрім цього, лідерські якості являють собою певну складову особистісних якостей людини, тому, впливаючи на ці компоненти особистості, на думку І.М. Грищенко, ми певним чином втручаємося в загальну систему особистісних якостей людини [6]. Узагальнення теоретичних джерел [8; 12; 14] дозволяє визначити чотири групи лідерських якостей в особистісному напрямку: фізіологічні, психологічні чи емоційні, розумові чи інтелектуальні та особистісно-ділові.

До *фізіологічних* відносять такі якості людини, як зріст, вага, статура, зовнішній вигляд чи показність, енергійність рухів та стан здоров'я. *Психологічні чи емоційні* якості мають як спадкоємну, так і виховну основи. Вроджені задатки – це першооснова психічних якостей, які, у свою чергу, бувають подвійного прояву: психічні якості, які не піддаються або слабо піддаються корекції (прагнення до лідерства, схильність до ризику, темперамент); психічні якості, які піддаються вдосконаленню (рівень та структура інтелекту, довільна пам'ять, адаптабельність). Основними *інтелектуальними* здібностями для лідера повинні бути: прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, панорамність мислення (системність, широта, комплексність) і професійна предметність (знання деталей і тонкощів управління), здатність до самоаналізу. *Особистісно-ділові* якості мають в основному характер набутих та розвинутих у лідера навичок та вмій у виконанні своїх функцій. Сюди можна віднести діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість, мистецтво приймати нестандартні рішення.

Висновки. Підсумовуючи вищезазначене, ми можемо стверджувати, що реалізація основних напрямків лідерства державних службовців є пріоритетною і має набути обов'язкового характеру для посадових осіб та представників місцевого самоврядування та стати основою безперервного процесу з удосконалення їх професіоналізму. На нашу думку, такий підхід сприятиме, з одного боку, суттєвому удосконаленню якісних характеристик формування лідерського потенціалу, а з іншого, посилюватиме ефективність та результативність адміністративно-службової діяльності як державних службовців, так і вітчизняної державної служби в цілому.

Перспективи подальших досліджень. Розуміння особливостей прояву напрямів лідерства державних службовців та їх практичне застосування дозволяє усвідомити ефективність організації процесів лідерства та розробити на цій основі модель якостей лідерства в організаціях системи державного управління, що і становить перспективи подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей ; [пер. с англ. Т. Гутман] / И. Адизес. – М. : ЛитРес. – 2014. – 340 с.
2. Бауэр М. Курс на лидерство: альтернатива иерархической системе управления компанией / Марвин Бауэр. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2016. – 198 с.
3. Василик Т.П. Абетка децентралізації об'єднання громад: практичний посібник / Т.П. Василик, М.М. Ложкіна. – Шепетівка, 2016. – 282 с.
4. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи : м-ли Всеукраїнського круглого столу (Київ, 15 квітня 2015 року) / за заг. ред. В.А. Гошовської, Л.А. Пашко, А.К. Гука. – Х. : Фактор, 2015. – 88 с.
5. Грищенко І.М. Шляхи впровадження лідерства в систему місцевого самоврядування [Текст] / І.М. Грищенко // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : ДокНаукаДержУпр. – 2015. – №1(7). – С. 38–40.
6. Грищенко І.М. Шляхи удосконалення програми розвитку лідерства в системі підготовки керівних кадрів / І.М. Грищенко // Підготовка фахівців у галузі знань «Державне управління»: вимоги до змісту та відповідність сучасним викликам : м-ли щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 6–7 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, М.М. Білинської, В.М. Сороко. – К. : НАДУ, 2014. – С. 233–234.
7. Дилтс Р. Альфа-лідерство / Р. Дилтс, Э. Диринг, Дж. Рассел. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2004. – 256 с.
8. Європейський досвід державного управління : курс лекц. / [уклад. : О. Ю. Оржель, О. М. Палій, Ю. Д. Полянський та ін. ; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса та ін.]. – К. : Вид-во НАДУ. – 2007. – 76 с.
9. Євтихій О.В. Лідерський потенціал керівника: специфіка, зміст і можливості розвитку / О.В. Євтихій. – Красноярськ : СібіОУ МВС Росії, 2011. – 206 с.

10. Загороднюк С. Компетенції державного службовця як основа психологічної готовності до професійної діяльності у євроінтеграційних умовах / С. Загороднюк, О. Акімов // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. – 2013. – Вип. 36. – С. 277–286.
11. Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку та чинниками мезо- та мікрорівня [Текст] / Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – Т. 1 – С. 11–33.
12. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник / О.Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Х. : НТУ "ХПІ", 2017. – 143 с.
13. Максименко С.Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С.Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7–16
14. Міліяєва В.Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів / В.Р. Міліяєва // Вісник Нац. акад. Держ. прикордон. служби України. – 2014. – Вип. 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://elibrary.kubg.edu.ua/6706/1/V_Miliaieva_Vnadps_2014_NDL_KL.pdf.
15. Підлісна Т.В. Лідерство в державній службі України: теоретичні основи : автореф. дис. ... канд. н. з держ. упр. за спец. 25.00.0 : державне управління / Тетяна Віталіївна Підлісна. – К., 2012. – 16 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : univer.km.ua/page/s_39_20.doc
16. Фелькель Т.Г. Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук. Спец.19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / Т.Г. Фелькель ; Національна академія педагогічних наук України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : І-т психол. ім. Г.С. Костюка АПН України, 2013. – 21 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : naps.gov.ua/uploads/files/sod/2013
17. Филонович С. Р. Лідерство: реальная проблема или популярный лозунг / С. Р. Филонович // Бизнес-образование. – 2003. – № 1. – С. 31–34.
18. Хаїтов П.О. Концептуальні засади розвитку лідерства на державній службі / П.О. Хаїтов // Аспекти публічного управління. – № 6–7 (32–33) червень-липень, 2016. – С. 49–56.
19. Bennis, W. Leaders: The Strategies for Taking Charge / William Bennis. – New-York : Harper Business, 2007. – P. 115–127.
20. Leading for Quality: Leadership and management development in customer-focused organizations. Ideas for Action. – Development Division Cabinet Office (OPSS), 1994. – 20 p.
21. Scouller, J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill / J. Scouller. – Cirencester : Management Books, 2011. – P. 34–35.
22. Stogdill, R. Handbook of leadership. A survey of theory and research / R. Stogdill, S. Shartl. – State University of New-York, 1974. – P. 88–95.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adizes I. Razvitie liderov. Kak ponjat' svoj stil' upravlenija i jeffektivno obshhat'sja s nositeljami inyh stiliv ; [per. s angl. T. Gutman] / I. Adizes. – М. : LitRes. – 2014. – 340 s.
2. Baujer M. Kurs na liderstvo: al'ternativa ierarhicheskoj sisteme upravlenija kompaniej / Marvin Baujer. – М. : Al'pina Biznes Buks, 2016. – 198 s.
3. Vasylyk T.P. Abetka detsentralizatsii obiednannia hromad: praktychnyi posibnyk / T.P. Vasylyk, M.M. Lozhkina. – Shepetivka, 2016. – 282 s.
4. Vykladannia liderstva dlia posadovykh osib ta predstavnykiv mistsevoho samovriaduvannia: sutnist, vyklyky, perspektyvy : m-ly Vseukrainskoho kruhloho stolu (Kyiv, 15 kvitnia 2015 roku) / za zah. red. V.A. Hoshovskoi, L.A. Pashko, A.K. Huka. – Kh. : Faktor, 2015. – 88 s.
5. Hryshchenko I.M. Shliakhy vprovadzhennia liderstva v systemu mistsevoho samovriaduvannia [Tekst] / I.M. Hryshchenko // Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka : zb. nauk. prats Asotsiatsii doktoriv nauk z derzhavnogo upravlinnia. – Kh. : DokNaukDerzhUpr. – 2015. – №1(7). – S. 38–40.
6. Hryshchenko I.M. Shliakhy udoskonalennia prohramy rozvytku liderstva v systemi pidhotovky kerivnykh kadriv / I.M. Hryshchenko // Pidhotovka fakhivtsiv u haluzi znan «Derzhavne upravlinnia»: vymohy do zmistu ta vidpovidnist suchasnym vyklykam : m-ly shchorich. nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastiu (Kyiv, 6–7 lystop. 2014 r.) / za zah. red. Yu.V. Kovbasiuka, M.M. Bilynskoi, V.M. Soroko. – К. : NADU, 2014. – S. 233–234.
7. Dilts R. Al'fa-liderstvo / R. Dilts, Je. Diring, Dzh. Rassel. – SPb. : PRAJM-EVROZNAK, 2004. – 256 s.
8. Ievropejskyy dosvid derzhavnogo upravlinnia : kurs lekts. / [uklad. : O. Yu. Orzhel, O. M. Palii, Yu. D. Polianskyi ta in. ; za zah. red. O. Yu. Obolenskoho, S. V. Somina, A. O. Chemerysa ta in.]. – К. : Vyd-vo NADU. – 2007. – 76 s.
9. Ievtykhii O.V. Liderskyi potentsial kerivnyka: spetsyfika, zmist i mozhlyvosti rozvytku / O.V. Yevtykhii. – Krasnoiar'sk : SibluI MVS Rosii, 2011. – 206 s.
10. Zahorodniuk S. Kompetentsii derzhavnogo sluzhbovtisia yak osnova psykhologichnoi hotovnosti do profesiinoi diialnosti u yevrointehratsiinykh umovakh / S. Zahorodniuk, O. Akimov // Efektyvnist derzhavnogo upravlinnia: zb. nauk. pr. LRIDU NADU. – 2013. – Vyp. 36. – S. 277–286.
11. Karamushka L.M. Orhanizatsiina kultura osvitynih orhanizatsii: zviazok mizh rivnem rozvytku ta chynnykamy mезо- та мікрорівня [Текст] / L.M. Karamushka // Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. – 2015. – Т. 1 – С. 11–33.
12. Liderski yakosti v profesiinii diialnosti : navch. posibnyk / O.H. Romanovskyy [ta in.] ; Nats. tekhn. un-t "Kharkiv. politekhn. in-t". – Kh. : NTU "KhPI", 2017. – 143 s.
13. Maksymenko S.D. Liderstvo yak funktsiia profesiinoi psykhologichnoi kompetentnosti osobystosti / S.D. Maksymenko // Problemy suchasnoi psykhologhii. – 2014. – Vyp. 24. – S. 7–16
14. Miliaieva V.R. Rozvytok liderskoho potentsialu v protsesi formuvannia upravlinskoj kompetentnosti kerivnykiv navchalnykh zakladiv / V.R. Miliaieva // Visnyk Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrainy. – 2014. – Vyp. 1. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://elibrary.kubg.edu.ua/6706/1/V_Miliaieva_Vnadps_2014_NDL_KL.pdf.
15. Pidlisna T.V. Liderstvo v derzhavnii sluzhbi Ukrainy: teoretychni osnovy : avtoref. dys. ... kand. n. z derzh. upr. za spets. 25.00.0 : derzhavne upravlinnia / Tetiana Vitaliivna Pidlisna. – К., 2012. – 16 с. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : univer.km.ua/page/s_39_20.doc

16. Felkel T.H. Psykholohichni umovy rozvytku liderskykh yakosteï u maibutnikh naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv : avtoreferat dysertatsii na здобuttia naukovoho stupenia kand. psykhol. nauk. Spets.19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia; ekonomichna psykholohiia / T.H. Felkel ; Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy, In-t psykholohii im. H.S. Kostiuks APN Ukrainy. – K. : I-t psykhol. im. H.S. Kostiuks APN Ukrainy, 2013. – 21 s. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : naps.gov.ua/uploads/files/sod/2013
17. Filonovich S. R. Liderstvo: real'naja problema ili populjarnyj lozung / S. R. Filonovich // Biznes-obrazovanie. – 2003. – № 1. – S. 31–34.
18. Khaitov P.O. Kontseptualni zasady rozvytku liderstva na derzhavnii sluzhbi / P.O. Khaitov // Aspekty publichnoho upravlinnia. – № 6–7 (32–33) cherven-lypen, 2016. – S. 49–56.
19. Bennis, W. Leaders: The Strategies for Taking Charge / William Bennis. – New-York : Harper Business, 2007. – P. 115–127.
20. Leading for Quality: Leadership and management development in customer-focused organizations. Ideas for Action. – Development Division Cabinet Office (OPSS), 1994. – 20 p.
21. Scouller, J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill / J. Scouller. – Cirencester : Management Books, 2011. – P. 34–35.
22. Stogdill, R. Handbook of leadership. A survey of theory and research / R. Stogdill, S. Shartl. – State University of New-York, 1974. – P. 88–95.

Gumenyuk, O. G. Theoretical analysis of the main aspects of civil servants' leadership. Effective leadership in the context of the Ukrainian public administration reform and new development course is a strategic condition for efficient governance in Ukraine. The development of civil servants' leadership is a prerequisite for the development of a professional civil service.

The article makes a theoretical analysis of civil servants' leadership aspects. The author discusses the components of civil servants' professional leadership, the features of civil servants' social leadership and different views of civil servants' personal leadership.

It is noted that professional leadership is an important aspect of individuals' psychological competence. Civil servants' professional competencies have a public effect and are valued by society, which is reflected in civil servants' social leadership.

Social leadership is a management system component that promotes staff innovative behaviors and provides continuous production and use of new knowledge at all organizational levels.

Personal leadership is determined by individuals' maturity levels and shapes their need for personal self-development. It is personal leadership that determines managerial and organizational culture in line with social norms and values. Personal leadership in the civil service should be a continuous and dynamic process, while the leader's impact should be a constant value.

Development of the main aspects of civil servants' leadership should be a priority and a necessary condition for their continuous professional improvement.

Key words: leader, public administration, civil servants, professional leadership, social leadership, personal leadership, professional competencies.

Відомості про автора

Гуменюк Оксана Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та соціально-гуманітарних наук Хмельницького університету управління і права, м. Хмельницький, Україна.

Gumenyuk, Oksana Hryhorivna, PhD, Associate Professor, Department of Philosophy, Social and Human Sciences, Khmelnytsky University of Management and Law, Khmelnytsky, Ukraine.

E-mail: Oksana-gumenjuk11@rambler.ru

УДК 159.922:658.3

Гура Н. А.

ВПЛИВ БАТЬКІВСЬКОГО ФАКТОРА НА РОЗВИТОК І ПЕРЕРИВАННЯ КАР'ЄРИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Гура Н. А. Вплив батьківського фактора на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження. Показані взаємозв'язки між особливостями батьківського виховання (як їх сприймають дорослі респонденти) та параметрами кар'єрного розвитку. Вплив батька полягає у формуванні конкретних кар'єрних орієнтацій особистості (уявлень про життєвий успіх) і здатності досягнення поставлених цілей. Материнська поведінка не впливає прямо на вибір кар'єрного шляху, але визначає уміння отримувати задоволення від професійної діяльності та досягати в ній відчутних успіхів. Позитивне ставлення до дитини зумовлює загальний життєвий сценарій особистості, її довіру до зовнішнього світу, самоцінність. Незалежний стиль виховання формує здатність самостійно обирати життєво-професійний шлях та комфортно влаштуватись на ньому. Також виховна позиція батьків визначає ряд внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування особистості: психологічне благополуччя, самофективність, копінг-стратегії, життєстійкість, інтерперсональну поведінку.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний потенціал особистості, кар'єрний розвиток, батьківське ставлення, материнська поведінка, професійне самоздійснення.

Гура Н. А. Влияние родительского фактора на развитие и прерывание карьеры: результаты эмпирического исследования. Показаны взаимосвязи между особенностями родительского воспитания (как их воспринимают взрослые респонденты) и параметрами карьерного развития. Влияние отца заключается в формировании конкретных карьерных ориентаций личности (представлений о жизненном успехе) и способности к достижению