

РОЛЬ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У КОНСОЛІДАЦІЇ ЗУСИЛЬ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ДЛЯ ЗАХИСТУ НАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ УКРАЇНИ

Людмила Миколаївна ІВАШОВА,

Університет митної справи та фінансів

Всеволод Олександрович СКОРИНА,

Університет митної справи та фінансів

Вже майже 8 років Україна живе в нових реаліях – реаліях війни на Сході країни. «Руський мір» та його агресивна політика не віртуально, а реально загрожують безпеці нашої держави. І на тлі військової загрози, особливо у період 2014-2016 рр., проявилися кращі риси громадянського суспільства країни: патріотизм, згуртованість, самовідданість. У цей період суспільство відчуло значимість інституту лідерства й ефективність його діяльності, адже саме громадянське суспільство та волонтерський рух суттєво підтримали нашу армію та відіграли значну роль у руйнуванні далекоглядних планів східного сусіда. І сьогодні від наявності та розвитку інституту лідерства та формування лідерських компетенцій у керівника-лідера залежить життєздатність та успішність України.

Загалом, лідерські компетенції належать до сфери організації керівництва та управління людьми. Вони відображають здатність людини розпоряджатися власною владою, приймати рішення та брати відповідальність за їх наслідки, спрямовувати діяльність підлеглих у певне русло, надавати підлеглим підтримку, виявляти до них цікавість і наділяти їх повноваженнями. Крім цього, лідерські компетенції вимагають від лідера-керівника вмінь створювати у підлеглих бажання працювати задля досягнення поставленої цілі та вирішення спільного завдання, уміння працювати з різномірним колективом, підтримувати творчу активність підлеглих і формувати в організації почуття спільності, створювати команду тощо. Прояв лідерських компетенцій багатоплановий.

Контент-аналіз науково-навчальної літератури в сфері громадянського лідерства [1-3], а також результатів роботи експертних груп у межах розробки різних проектів [4, 5] дозволяє зробити висновок, що сучасний лідер-керівник повинен володіти такими базовими компетенціями: управлінська компетенція (здатність до постановки цілей, здатність прогнозувати, планувати, приймати рішення, спонукати інших до дії, контролювати); мотивація підлеглих на досягнення поставленої мети; орієнтація на результат; внутрішнє прагнення до саморозвитку; креативність; працездатність; уміння надихати, заражати ідеями; емоційна компетентність; уміння діяти в невизначених ситуаціях; уміння розумно структурувати хаос, орієнтуючись на головне, а не на другорядне; уміння контролювати ситуацію з урахуванням вирішуваних завдань; патріотизм і прийняття соціальної відповідальності; знання та вміння у спеціальних сферах (управління громадською організацією, фандрайзинг, лідерство і командування, ділові комунікації, національна соціально-

політична система, включаючи розуміння історії її виникнення, міжнародного контексту і тенденцій розвитку).

Доречно розширити цей перелік компетенцій здатністю лідера до аналітичного та стратегічного мислення, а також до розуміння, поваги та довіри до людей. Ці компетенції не є вичерпними, але є обов'язковими для сучасного лідера-керівника. Адже цей перелік формує перелік конче необхідних, але не завжди достатніх лідерських якостей й тому може бути розширеним залежно від ситуації в якій діятиме лідер. Вважаємо за доцільне об'єднати обов'язкові компетенції лідера в такі ключові групи: орієнтація на результат; аналітичне та стратегічне мислення; управління людськими ресурсами; ефективна комунікація та емоційна компетентність та більш докладно зупинитися на них в контексті теми нашого дослідження.

Орієнтація на результат – це спроможність лідера чітко визначати ціль та брати на себе відповідальність, сплановано та послідовно діяти відповідно до визначених цілей з метою досягнення очікуваних результатів, здатність до управління наявними ресурсами, враховуючи потреби та пріоритети організації. Орієнтація на досягнення визначених результатів діяльності пов'язана із очікуваннями щодо організації та якості взаємодії діяльності державних службовців та громадянського суспільства з питань здійснення спільних заходів спрямованих на захист національних інтересів України.

Аналітичне та стратегічне мислення – це здатність об'єктивно сприймати, вивчати, та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, врахування деталей та тенденцій, визначення проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків; це здатність до своєчасного виявлення проблеми та оцінювання її впливу суспільство, а також до генерування нових ідей та моделювання різних шляхів з розв'язання виявлених проблем. Аналітичне мислення є основою для розвитку довгострокового бачення, скоординованості та послідовності дій. Важливою є спроможність обґрунтування подальшої діяльності та дотримання визначених стратегій розвитку на основі аналітичного мислення та стратегічного планування, розроблення політики взаємодії державних органів та громадянського суспільства в оборонній сфері, що є однією з ключових передумов успіху на шляху розв'язання наявних проблем, задоволення суспільних потреб та консолідації зусиль суспільства для створення потужної держави.

Управління людськими ресурсами – це спроможність лідерів-керівників дотримуватися послідовного стратегічного підходу до підбору та управління персоналом, нести відповідальність за планування людських ресурсів, добір кадрів, розвиток їхньої спроможності та організацію їх діяльності з урахуванням поточних та майбутніх потреб взаємодії організацій та установ задля вирішення нагальних потреб суспільства у напрямі захисту національних інтересів держави, у тому числі й в оборонній сфері. Також, це мотивування ефективної та досконалої діяльності людей, визнання їх внеску у загальну справу та стимулювання до досягнення поставлених цілей. Управління людськими ресурсами пов'язане із визнанням найвищої цінності Людини та усвідомлення лідерами-керівниками відповідальності за ефективність управління підлеглими на основі поваги до працівників, розвитку командної роботи, мотивування активної участі працівників, їх професійного розвитку тощо.

Ефективна комунікація – це здатність лідерів громадянського суспільства до ефективного обміну інформацією з органами державного управління як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей взаємодії; це вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби суспільства, в різних умовах та з використанням різних форм та способів комунікації; це спроможність прислухатися до інших та забезпечення постійного зворотнього зв'язку. Важливим є усвідомлення керівниками значення та відповідальності за налагодження співпраці між громадянським суспільством та відомствами, між керівниками різних рівнів, колегами для забезпечення прозорості, обізнаності, сфокусованості та скоординованості діяльності та взаємної підтримки на шляху досягнення цілей.

Емоційна компетентність, це по-перше, вміння надихати, заражати своїми ідеями прямо залежить від ступеня емоційної підтримки. Успішні лідери приводять у рух людей за допомогою емоцій, і якщо ви вмієте керувати емоціями позитивно, то люди навколо вас починають працювати з захопленням, демонструючи свої вищі якості; по-друге, це здатність розпізнавати свої почуття і почуття інших людей з метою управління своїми внутрішніми емоціями та емоціями у відносинах з іншими людьми. Багато людей з недостатньою емоційною компетентністю зрештою опиняються під начальством людей з більш низьким IQ, але які є більш успішними у розвитку своєї емоційної компетентності, яка лежить в основі формування харизматичного лідера. Вміння керувати емоціями, що викликані почуттями патріотизму та відданості батьківщині, є особливо важливим для організації успішної взаємодії представників громадянського суспільства й державних структур у оборонній сфері; по-третє, це вміння від співчуття і співпереживання переходити до осмисленого сприяння та співпраці, що забезпечує досягнення спільного результату – забезпечення національної безпеки.

Таким чином, для організації ефективної взаємодії громадянського суспільства з органами державного управління у напрямі захисту національних інтересів не достатньо лише розуміння та бажання сторонами необхідності до такої взаємодії. І в середовищі громадянського суспільства і в середовищі державної служби мають бути керівники-лідери, що опанували ключові лідерські компетенції (орієнтація на результат, аналітичне та стратегічне мислення, управління людськими ресурсами, ефективна комунікація та емоційна компетентність) та здатні запроваджувати їх у практичній діяльності. Лише за цієї умови така взаємодія буде дійсно ефективною та забезпечить очікуваний суспільством результат – національна злагода, громадянський мир та соціально-економічних розвиток, що є фундаментом захисту національних інтересів та запорукою успіху країни в реалізації її внутрішньої та зовнішньої політики.

Список використаних джерел:

1. Івашова Л.М. Механізми та інструменти функціонування громадянського суспільства та його взаємодії з органами місцевого самоврядування в контексті сталого розвитку територій // Потенціал розвитку територій: методологічні засади формування і нарощення: монографія / О.Ю.Бобровська, Т. А. Крушельницька, М. А. Латинін [та ін.]; за заг. ред. д. держ. упр., проф. О. Ю. Бобровської. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. С. 256-265.

2. Управлінське лідерство: колективна монографія / за заг ред. В.В.Толкованова. Хмельницький: ПП Мельник А.А., 2013. 600 с.
3. Формування регіонального лідера: навчання впродовж життя: навч.-метод.посібник. / за ред. М.І.Баюка, Т.В.Гаман. Хмельницький: ПП Мельник А.А., 2013. 311 с.
4. Профілі компетенцій лідерства на державній службі України: спільний проект Головного управління Державної служби України та Канадського бюро міжнародної освіти. 2010. URL: <https://cutt.ly/4YSK8Ki>
5. Лідерство у 21-му столітті: перетин традиційного та інноваційного. Deloitte Global Human Capital Trends. 2019. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2019-3.pdf>