

ЛІДЕРСТВО І КЕРІВНИЦТВО: СУТНІСТЬ ПОНЯТЬ, ЇХ МІСЦЕ Й РОЛЬ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

В статті розглядаються поняття «керівництво» й «лідерство» в публічному управлінні. Якщо керівництво характеризує офіційно структуровані формальні управлінські відносини в організації, то лідерство характеризує результат внутрішньогрупової взаємодії між лідером і групою, через мотивуючий вплив лідера на поведінку людей. Показані відмінності між лідерством і керівництвом (менеджментом), лідером і керівником, що виявляються в особливостях ролей та функцій, які ними виконуються в процесі управління. Зроблений висновок, що в умовах децентралізації державної влади в Україні лідерство стає складовою професійної компетентності держслужбовців, а тому розглядається як явище обов'язкове притаманне офіційному керівництву; завдяки лідерству відбувається вплив на суспільно-політичні, соціально-економічні та державотворчі процеси в Україні.

Ключеві слова: лідерство; лідер; керівництво; керівник; підлеглий; послідовники; управління; публічне управління; лідерські якості.

Постановка проблеми. Лідерство має психологічну основу й пов'язано з проблемами ефективного керівництва сучасними організаціями. З практичного досвіду ми знаємо, що є керівники, які вміло керують організаціями спрямовуючі діяльність працівників на досягнення цілей організації, успішно переборюючи виникаючі труднощі. Однак є й такі, що в подібних умовах не можуть переконати своїх підлеглих, мотивувати їх дії, тобто вплинути на них таким чином, щоб робітники бажали ефективно виконати рішення, що прийняв керівник. Все це свідчить про те, що у таких керівників немає необхідних якостей лідера.

Проблема актуальна тому, що керівники (менеджери) в процесі керівництва підлеглими частіше покладаються на посадову владу, в той час як лідерство виникає на основі соціальної взаємодії, коли підлеглі стають послідовниками. Коли в організації формуються відносини не «керівник – підлеглий», а «лідер – послідовники». Отже поняття «лідерство» і «керівництво» не тотожні, тому що лідерство – це процес, за допомогою якого одна особа здатна впливати на іншу спрямовуючи її зусилля на досягнення поставлених цілей в процесі управління, а керівництво – це по суті чітко структуровані формальні управлінські відносини. Тобто керівник (менеджер) застосовує примус, а лідер – спонування. Саме тому головне завдання керівника в організації стати в ній лідером, що вміє передати своє бачення проблем працівникам, мотивувати їх для

рішення поставлених завдань. Отже, вивчення керівництва й лідерства, їх місця в системі публічного управління нині в умовах демократичних реформ в Україні набуває пріоритетного значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деякі аспекти поставленої в статті проблеми вивчаються такими зарубіжними і вітчизняними вченими, як Аристотель [1], У. Бенніс [22], Ж. Блондель [23], М. Вебер [3], М. Вільсон [27], П. Друкер [25], Н. Макиавеллі [7], А. Менегетти [8], Ш. Монтескьє [10], Ф. Ницше [11], А. Пахарев [12], Платон [13], В. Пугачев [15], О. Романовський і Н. Серєда [16], Р. Стогдил [26], Л. Столяр [17], І. Сурай [18], С. Филонович [19], Я. Шалагінова [20], В. Шеклтон [21], Д. Дей, С. Заккаро, С. Чалпін [24] та інші. В той же час, проблема лідерства та його місце в системі публічного управління залишається мало дослідженою.

Метою статті є уточнення сутності понять «керівництво» й «лідерство», визначення місця й ролі лідерства та керівництва в системі публічного управління України.

Виклад основного матеріалу. Керівництво пролизує всю систему управління будь-якою організацією, в тому числі й в публічному управлінні. Отже керівництво – це офіційно регламентований розумовий процес, що приводить підлеглих до виконання ними запропонованих їм офіційних доручень й завдань. Лідерство ж, навпаки, є процесом впливу однієї особи на іншу людину, або на групу, через внесення

певних змін в їх поведінці. В сучасних умовах демократизації й децентралізації державної влади лідерство-керівництво розглядається як вищий рівень публічного управління.

Під управління ми розуміємо цілеспрямований вплив на діяльність працівників, для успішного досягнення цілей організації. Публічне управління – це суспільне управління яке здійснюється народом через органи державної влади та місцевого самоврядування задля досягнення пріоритетних державних цілей і чим більше управління стає децентралізованим – тим більше воно є публічним. При розкритті феномена лідерства в процесі публічного управління, слід звернути увагу на їх наукове обґрунтування.

Явище лідерства, як здатність керувати людьми й групами людей відомо ще з давніх часів. «Лідерство, як писав Ж. Блондель, також старе, як і людство» і існує в будь-яких організаціях [23, р. 7]. Воно властиво й публічному управлінню, для його існування потрібне виділення керівників і підлеглих, лідерів і послідовників.

Лідерство, як дії видатних осіб досліджували ще античні історики Геродот, Фукидід, Плутарх, філософи Платон та Аристотель. Наприклад, Платон залежно від соціального становища й функціональних обов'язків описав три типи лідерів: правитель-філософ (розумно та справедливо керує державою (ідеал лідера); воєначальник (охороняє кордони держави); керівники ремесел та землеробства (організатори виробництва) [13, с. 93]. Аристотель розвивав ідеї Платона зображуючи лідера, як людину схильну до знань і любов'ю до істини [1, с. 112].

Однак тільки в період нового часу з'явилась потреба науково обґрунтувати панування володаря – лідера над суспільством. Так, М. Макіавеллі (1469–1527) – італійський політичний мислитель описав образ володаря-лідера. На його думку, лідерство містить чотири складові: прибічники, що його підтримають; лідер розуміє, що він очікує від прибічників, а вони розуміють, що можуть очікувати від лідера; воля лідера до виживання; лідер – зразок мудрості і справедливості для прибічників [7, с. 401].

На думку Ф. Ніцше, лідерство притаманне надлюдині, а тому «людство має безперестанку працювати в напрямку їх народження» [11, с. 286]. Ш. Монтеск'є, наголошував, що лідерство пов'язано з будь-якою політичною активністю особистості [10, с. 159, 396].

Зрозуміло, що лідерство виникає й формується у процесі спільної діяльності людей, тому що є результатом внутрішньо-групової взаємодії між членами групи (між лідером і групою), спрямованої на досягнення загально-групових цілей. Така взаємодія здійснюється через вертикальний і горизонтальний розподіл функцій і ролей, через управлінські структури, як правило, ієрархічні, що здійснюють управління.

Виходячи з цього відмінності між лідерством і керівництвом (менеджментом), лідером і керівником виявляються в особливостях ролей та функцій, які ними виконуються в процесі управління. Отже, якщо керівник протистоїть групі підлеглих, виступає як зовнішня сила, то лідер перетворює колектив у єдину команду, «впливає на членів групи заради досягнення

цілей групи або організації» [21, с. 13–14], пропонуючи кожному працівнику приймати участь у прийнятті управлінських рішень. Саме тому в українській науці поняття «лідерство» й «керівництво» не тотожні, хоча в американській науці поняття «керівництво» і «лідерство» позначаються одним поняттям «leadership».

Можна погодитись з П. Друкером, що лідерство, як соціально-психологічне явище виникає і реалізується тільки в суспільному середовищі, а тому його властивістю є характер (чесноти, свободи, самовдосконалення), а не темперамент (біологія і генетика) [25, р. 155]. На думку О. Романовського і Н. Середи, темперамент лише сприяє формуванню одних чеснот і заважає розвитку інших; але коли дозрівають чесноти, вони накладають на темперамент відбиток характеру, і темперамент вже не панує над особистістю. Тому не темперамент перешкода лідерству, а недоліки характеру, які швидко залишають людей позбавленими моральної енергії та волі [16, с. 23].

Отже лідерство здатне додати загальної цілі групи в процесі управління більшу привабливість за рахунок особистісних якостей, професіоналізму й харизми (від грець. charisma – благодать), які, як правило має дійсний лідер. Саме тому М. Вебер і Г. Лебон були впевнені, що лідерство – це психологічний феномен, зумовлений такими якостями індивіда, як енергія і напористість у досягненні цілі. Макс Вебер був переконаний, що на відміну від простих людей лідер має надприродні, надлюдські якості [3, с. 359], такі як пристрасть, почуття відповідальності й окомір (здатність спокійністю ставитися до реальної дійсності). Г. Лебон був впевнений, що лідерство – це здатність свідомо чи несвідомо впливати на людей, заряджати їх своєю енергією, а тому запропонував цілісну систему методів управління людьми, які до того ж мають підсвідоме прагнення до підкорення владі [14, с. 38].

З. Фрейд вважав лідерство наслідком сублимації лібідо у прагненні до влади і домінування, своєрідний засіб компенсації комплексу неповноцінності, а лідери – це люди, що прагнуть компенсувати власні втрати за рахунок домінування над іншими людьми [14, с. 95]. Отже, як бачимо однозначно визначення поняття «лідерство» не існує, кожен дослідник дає власне визначення.

З точки зору публічного управління проблеми керівництва й лідерства пов'язані з владою – можливістю й здатністю певного суб'єкта (індивіда, колективу, організації) підпорядковувати собі волю і поведінку іншого суб'єкта у своїх власних інтересах чи інтересах інших осіб [5, с. 41]. Так, Ж. Блондель визначав лідерство, як здатність однієї особи, що знаходиться «на вершині», змушувати інших робити те, що вони не робили б або, в кінцевому рахунку, могли б не робити взагалі. В той же час, він наголошував «зрозуміло, лідерством є не всякий рід влади. Лідерством є влада, здійснювана «зверху вниз» [23, р. 2–3].

Бенніс і Нанус визначали лідерство, як пошук шляху, а керівництво (менеджмент), як проходження шляху, тобто – правильне виконання дій, підкреслюючи, що лідерство – це виконання правильних дій [Цит. 21, с. 16]. На думку Г. Мінцберга, керівництво – комплекс управлінських дій, тобто соціальний вплив

керівника, як безпосередній так і опосередкований на поведінку та положення підлеглих [9, с. 46].

На нашу думку явище лідерства пов'язане з розвитком людського потенціалу, лідерськими компетенціями управлінців, системою публічного управління, тому що лідерство є основою нової управлінської парадигми сучасного етапу суспільного розвитку країни. Лідерство якісно новий рівень управління, сутність і специфіка якого відповідають потребам і викликам сучасних суспільних трансформацій. За допомогою лідерства можна підвищити ефективність системи публічного управління. Лідерство дозволяє керівнику-лідеру впливати на підлеглих та спрямовувати, мотивувати їх зусилля на певні активні дії, досягати результатів в оптимальний термін і з оптимальним ефектом. Лідер (англ. leader – провідник, ведучий) – це авторитетний член групи (краще керівник),

який спонтанно займає лідерську позицію з відкритою чи прихованою згодою членів групи, що визнають його право брати на себе відповідальність за рішення, які торкаються їхніх інтересів. Лідерство спирається на особистість її спроможність впливати на людей, доносити до них свої бачення їхнього потенціалу й спрямовувати їх діяльність на досягнення результатів.

На відміну від лідера, керівника призначають, тому він наділений офіційним правом заохочувати та наказувати, є відповідальним за стан справ в групі, організації. Саме тому керівництво на відміну від лідерства є офіційно регламентованим соціально-організованим процесом (Табл. 1). Спільним для лідерства і керівництва в публічному управлінні є можливість та здатність впливати на поведінку людей, або на ситуацію, за допомогою різних засобів: авторитету, примусу, традицій та інших механізмів тощо.

Таблиця 1

Відмінності понять «лідерство» і «керівництво»

Лідерство	Керівництво
виникає стихійно в умовах мікросередовища, яким є мала група	формується в реальній соціальній групі й пов'язане з усією системою суспільних відносин
виникає, як результат своєрідного психологічного обміну цінностями між учасниками взаємодії.	це чітко структуровані формальні управлінські відносини
процес психологічного впливу однієї людини на інших при їх сумісній життєдіяльності	соціально-адміністративна характеристика відносин у групі (розподіл ролей управління і підпорядкування)
залежить від настрою групи	регламентовано суспільством
не має системи санкцій	має чітку систему санкцій
процес управління спрямований на ухвалення рішень, що стосуються групи	процес управління спрямований на ухвалення рішень керівником, які опосередковуються цілями організації
припускає діяльність лідера лише в організації де він є лідером	не обмежує діяльність керівника діяльністю організації де він працює

Ми підкреслюємо, що в умовах децентралізації державної влади в Україні лідерство розглядається як явище обов'язкове притаманне офіційному керівництву. Тому що в умовах децентралізації влади керівник повинен бути лідером, що вміє стимулювати працівників на реалізацію завдань, що стоять перед органами публічної влади. Керівник-лідер повинен вміти виявляти таланти робітників, залагоджувати конфлікти в колективі, створюючи комфортні умови праці. Лідерство стає складовою професійної компетентності державного службовця і посадової особи місцевого самоврядування, відіграє значну роль у демократичних перетвореннях в державі.

Важливо зазначити, що різнобічність та багатоаспектність лідерства визначає й різноманіття його типології в системі публічного управління. За М. Вебером існують наступні типи лідерства:

- традиційний (спирається на механізм традицій, ритуалів, силу звички, яка заснована на вірі в святість традиції. Право панувати лідер придбає завдяки своєму походженню);

- харизматичний (базується на вірі в талант і месіанську роль лідера, якості самого лідера, якими він володіє насправді або які приписуються йому його оточенням і всіляко роздуваються засобами масової інформації);

- раціонально-легальний (заснований на існуючій в суспільстві нормативно-правовій базі) [3, с. 91–93].

Достатньо проста і зрозуміла класифікація лідерства в управлінні запропонована В. Пугачовим:

- ділове лідерство (його основою є: діловий авторитет, вміння краще за інших вирішувати організаційні завдання, компетентність, досвід. Такий тип лідерства притаманний для груп, що виникають на основі виробничих цілей);

- емоційне лідерство (в його основі людські симпатії, привабливість міжособистісного спілкування. Притаманне соціально-психологічним групам);

- ситуативне лідерство (обмежено в часі, нестійке й пов'язано лише з конкретною специфічною ситуацією) [15].

Отже поясненню лідерства як суспільного феномена, з'ясування його походження й сутності сприяли сформовані у ХХ ст. наступні теорії й підходи: особистісний підхід («теорія особистісних рис»), ситуативний підхід («ситуативні теорії»), комбінований підхід, структурно-функціональний, тощо.

Згідно особистісного підходу – лідерство – це індивідуально-психологічний феномен, тобто суто психологічне явище, наявність у того чи іншого індивіда певних індивідуально-особистісних рис. Тому в де-

яких джерелах цей підхід має назву теорія рис [6, с. 20]. Згідно цієї теорії, лідери повинні мати певні лідерські якості: високий рівень інтелекту, привабливу зовнішність, чесність, здоровий глузд, ініціативність, високий рівень впевненості у собі. Під лідерськими якостями М. Вільсон розуміє «внутрішні риси, або здібності, що дають змогу лідеру діяти ефективно, сприяючи при цьому розвитку організації» [27, р. 8–9]. Більш чітке їх визначення запропоновано Д. Дей, С. Заккаро, С. Чалпін, що розуміють під лідерськими якостями «відносно стабільні і пов'язані між собою особистісні характеристики, які забезпечують законності лідерства у різноманітних групових і організаційних ситуаціях і охоплюють: характер, темперамент, мотиви, розумові здібності, вміння, знання і досвід особистості» [24, р. 104].

Американські прихильники теорії рис пропонують власні риси, які притаманні лідеру. Соціолог Е. Богардус виділяє: розум, енергійність, здатність передбачати, привертати до себе увагу, почуття гумору, твердість характеру [2, с. 12–19]. Психолог К. Бірд в 1940 р. запропонував 75 якостей, серед них: ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, впевненість, дружелюбність тощо [20, с. 36]. У. Бенніс аналізуючи діяльність 90 успішних лідерів, виявив визначальні, з його точки зору, групи лідерських якостей:

- управління увагою (здатність представити сутність результату, або напрями руху/дій, щоб це було привабливим для послідовників);
- управління значенням (здатність передати значення створеного образу, ідеї або бачення, щоб вони були зрозумілі й прийняті послідовниками);
- управління довірою (здатність побудувати свою діяльність з такою послідовністю, щоб одержати повну довіру підлеглих);
- управління собою (здатність добре знати й вчасно визнавати свої сильні й слабкі сторони, а для посилення своїх слабких сторін уміло залучати ресурси інших людей) [22, р. 8].

Американський соціолог Р. Стогділл згрупував риси лідерів за п'ятьма основними рубриками: фізіологічні дані; соціальне походження; інтелектуальні здібності; особистісні характеристики: ентузіазм, упевненість, пристосованість; соціальні характеристики: є адміністративні здібності, популярність, тактовність. Проте, в ході дослідження вчений з'ясував, що людина, яка володіє всіма особистісно-психологічними якостями, не обов'язково є лідером, тобто «людина не може стати лідером лише завдяки наявності певного набору особистісних рис» [26, р. 35].

Отже, як бачимо, по-перше важко сформувані універсальний набір якостей, по-друге наявність певного набору особистісно-психологічних якостей (воля, розумові здібності, інтелект, надійність, прагнення нових знань, відповідальність, активність тощо), не достатньо для того щоб людина стала лідером, по-третє, багато з тих, хто став лідером, володіють далеко не повним переліком лідерських якостей. Тобто вирішальна роль особистих якостей не підтвердилася, хоча вимоги до наявності у лідера-керівника основних

рис залишаються, допомагаючи формувати імідж лідера-керівника.

Ситуативний підхід ґрунтується на тому, що лідерство є «функцією» ситуації. На думку прихильників цього підходу, ті чи інші риси лідера проявляються залежно від конкретної ситуації. Вони переконані, що лідерство – продукт ситуації, що склалася в певний конкретний період. Їх висновки базуються на спостереженні того факту, що деякі особистості змогли стати лідерами в одній групі й не реалізувалися в іншій. Прихильники ситуативної теорії стверджують, що якості або риси, властиві потенційному лідерові, чітко співвідносяться із ситуацією.

На думку І. Сурай, прихильники даного підходу вважають, що саме ситуація викликає лідера, який дозрів до цієї ситуації, щоб її вирішити. Тому великі події вони розглядають, як шлюб між людиною і часом, тобто лише лідер знає, коли ситуація може бути ним використана [18, с. 75].

Однак і цей підхід не розкриває сутність лідерства, тому що сама по собі ситуація не є достатньою для його визначення.

Комбінований підхід є своєрідною спробою поєднати обмеження двох попередніх підходів до пояснення лідерства. Визначальними з точки зору прихильників цього підходу для становлення лідерства є індивідуально-психологічні риси лідера, і умови, в яких відбувається його становлення. Прихильники цього підходу намагаються розширити позитивні сторони лідерства, оскільки такий складний суспільний феномен, яким є лідерство, не може бути пояснений виходячи лише з однієї групи причин.

На відміну прихильників комбінованого підходу український вчений А. Пахарів вважає, що до основних компонентів ефективного лідерства відносяться: індивідуальні риси лідера; ресурси або інструменти, якими він володіє; ситуація, в якій він діє і яка впливає на його поведінку [12, с. 7].

Отже лідер це особистість, яка здатна, як наголошує Антоніо Менегетті, створити гармонію взаємовідносин між усіма [8, с. 16–18] працівниками в організації. Можна виділити структуру лідерських якостей: загальні риси лідера (система ціннісних орієнтирів); лідерська поведінка; ситуація (в якій лідер діє).

Існують й інші підходи до інтерпретації лідерства. Наприклад, структурно-функціональний – визначає лідерство як управлінський статус, соціальну позицію пов'язану з прийняттям рішень та керівною посадою. Заняття в цій системі позицій, пов'язаних з виконанням управлінських функцій (ролей), і дає людині статус лідера [14, с. 19].

Концепція емоційного лідерства Д. Гоулмана, зосереджується на рівні розвитку емоційного інтелекту лідерів, що має чотири складові: самосвідомість (здатність до рефлексії та адекватної оцінки характеру власних емоцій); самоконтроль (управління своїми почуттями і емоціями); соціальну чутливість (здатність до співчуття та емпатії); управлінські навички (здатність спрямувати людей у потрібному напрямку). На її основі Р. Бояцис і Е. Маккі розробили концепцію резонансного лідерства [4, с. 352–354].

Сучасні концепції лідерства велику увагу приділяють розвитку особистості лідера-керівника та його лідерського потенціалу, а лідерство розглядають, як здатність впливати на людей та групи, щоб спонукати їх працювати на досягнення цілей, тобто, як чинник, що підвищує ефективність публічного управління.

Лідерство – безперервний процес роботи керівника над собою, в якому він повинен чітко бачити цілі

на досягнення яких спрямовання його управлінська діяльність. В умовах європеїзації і децентралізації державної влади і реформування місцевого самоврядування в Україні лідерство є обов'язковою умовою існування будь-якої організації і в першу чергу органів публічного управління. Саме тому особистісним рисам керівника-лідера (рис. 1) в органах влади приділяється велика увага.

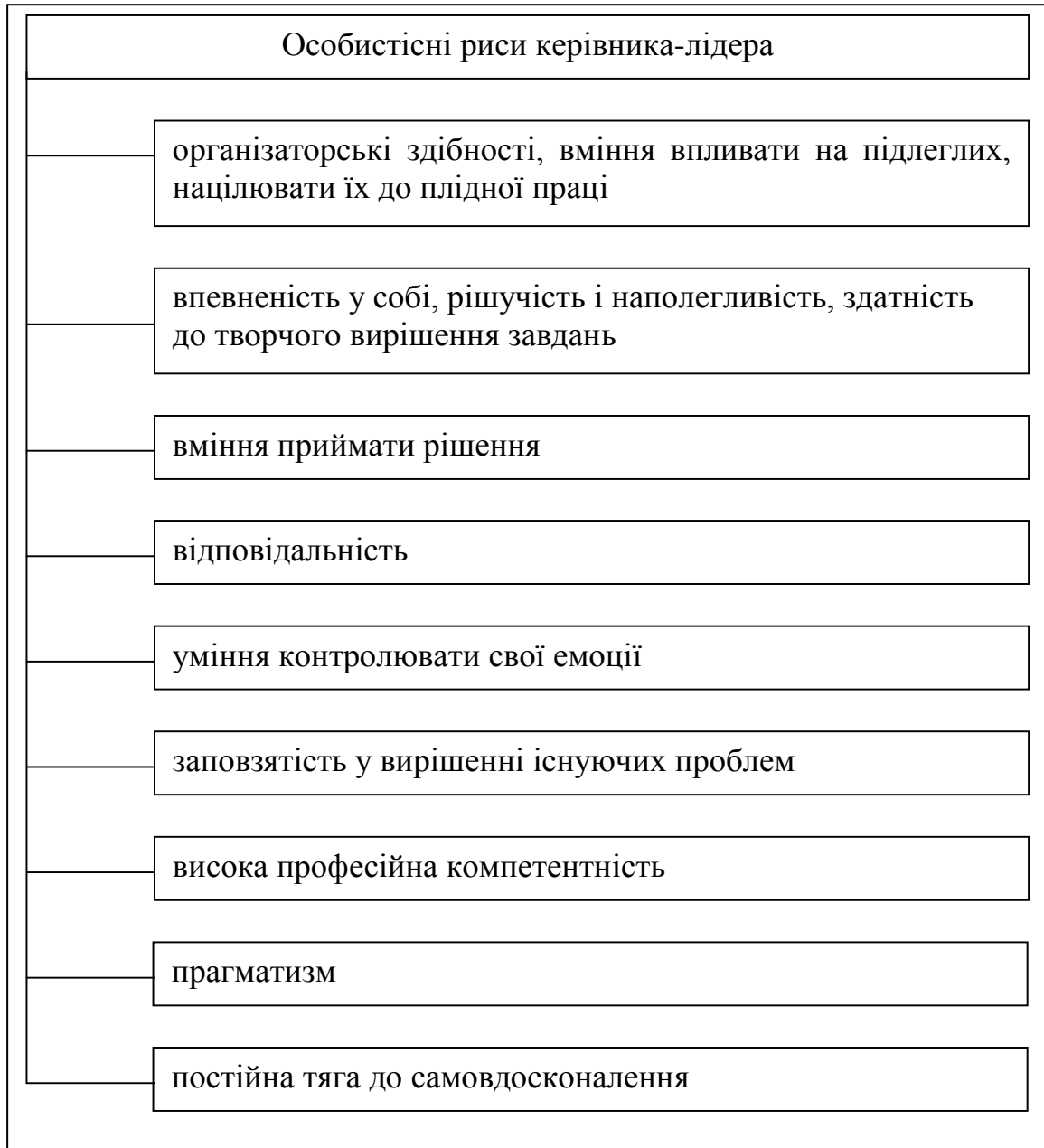


Рис. 1. Особистісні риси керівника-лідера

Керівник-лідер в силу свого посадового статусу в органах публічного управління одержує право на лідирування в різних ситуаціях організаційного життя. Він має можливість реалізувати лідерський потенціал, якщо він у нього є, або лідером стане хтось інший. Саме тому прагнення керівника до лідерства в колективі – це ознака соціально благополучної, психічно повноцінної людини.

В умовах реформ Україні потрібні керівники наділені лідерськими якостями. Лідерство в публічному

управлінні повинно бути особистісною характеристикою керівника, що ефективно працює на результат. Отже в організації керівник і лідер – це одна й та особа, що має лідерські якості. Можна погодитись В. А. Гошовської і Л. А. Пашко, що керівна діяльність має нині розумітись як обов'язкове поєднання офіційного лідерства керівника – суб'єкта управління та посадової особи – із соціальним лідерством його особистості. Лише за такого розуміння вона набуває статусу

реального управлінського лідерства, що можна, вважають вони, зобразити таким чином:

$$КД = РУЛ = ОфЛ + СоЛ,$$

де К – керівництво, РУЛ – реальне управлінське лідерство, ОфЛ – офіційне лідерство, СоЛ – соціальне лідерство [14, с.48].

Отже, сучасними дослідниками експериментально доведено, що керівництво дозволяє використовувати потенціал працівників на 60%, і лише керівник-лідер може досягти повного використання здібностей підлеглих [17, с. 60]. Керівник-лідер може стимулювати інноваційну поведінку працівників, забезпечуючи постійне генерування й використання нового знання на усіх рівнях організації. С. Філонович виділяє дві риси нової системи управління: перша – забезпечення інноваційної поведінки робітників, друга – відтворення лідерів на всіх рівнях організації [19, с. 31].

Лідерство ґрунтується на особистісних якостях керівника-лідера, його захопленості справою, що він робить і здатністю передати цю захопленість прихильникам. Саме це й відрізняє лідерство від адміністративної роботи, тому що взаємовплив лідера-керівника й підлеглих спрямований на реальні зміни в організації точніше на результат, що відповідає їх спільним цілям. В новій системі публічного управління ефективне лідерство стає важливим чинником мотивації працівників, які відчуючи власну цінність і важливість, працюють продуктивніше.

Таким чином, поняття «керівництво» в публічному управлінні характеризує офіційно структуровані

формальні управлінські відносини в організації, діяльність керівника й підлеглих на виконання офіційних доручень й завдань; поняття «лідерство» характеризує результат внутрішньо-групової взаємодії між лідером і групою, через вплив лідера на поведінку людей спрямовуючи, мотивуючи їх зусилля на досягнення загально-групових цілей в оптимальний термін і з оптимальним ефектом.

Відмінності між лідерством і керівництвом (менеджментом), лідером і керівником виявляються в особливостях ролей та функцій, які ними виконуються в процесі управління.

В умовах децентралізації державної влади в Україні лідерство стає складовою професійної компетентності держслужбовців, а тому розглядається як явище обов'язкове притаманне офіційному керівництву. По-перше тому що є складовою процесу управління, оскільки в процесі управління різноманітні проблеми вирішуються шляхом впливу лідерів-керівників як суб'єктів владних повноважень на людей, що їх оточують. По-друге тому що завдяки лідерству відбувається вплив на суспільно-політичні, соціально-економічні та державотворчі процеси. По-третє, як безперервний процесом роботи керівника-лідера над собою, лідерство є обов'язковою умовою існування органів публічного управління.

Основні підходи до вивчення феномену лідерства в управлінні є показовими в тому плані, що вченим так і не вдалося сформулювати єдину теорію яка б пояснювала цей суспільний феномен.

Список використаних джерел

1. Аристотель. Политика / Аристотель. – М.: ЭКСМО; С-Пб.: Terra fantastica, 2003. – 839 с.
2. Бойетт Дж. Г. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / Дж. Г.Бойетт, Дж. Т. Бойетт; пер.с англ. А. А. Калинина. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. – 416 с
3. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М.: Прогрес, 1990. – 808 с.
4. Герчикова И. Н. Менеджмент / И. Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
5. Євтушенко О. Н. Державне управління : навчальний посібник у 3-х частинах]. Ч. 1. Основи теорії державного управління / О. Н. Євтушенко, В. І. Андріяш. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. – 268с.
6. Лозниця В. С. Психологія менеджменту [Текст] : навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К.: КНЕУ, 1997. – 248 с.
7. Макиавелли Никколо. Избранные сочинения. / Никколо Макиавелли. – М.: Художественная литература, 1982. – 503 с.
8. Менегетти А. Психология лидера / Антонио Менегетти. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Славянская ассоциация Онтопсихологии, 1999. – 144 с.
9. Минсберг Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента / Г. Минсберг. – СПб.: Питер, 2011. – 288 с.
10. Монтескье Ш. Избранные произведения./ Шарль Монтескье. – М.: Госполитиздат, 1955. – 799 с..
11. Ницше Ф. Так говорил Заратустра. Кн. для всех и ни для кого /Фридрих Ницше. – М.: СП «Интербук», 1990. – 301 с.
12. Пахарев А. Д. Політичне лідерство: історико-політологічний контекст і сучасне становище : автореф. дис. ... доктора політ. наук : спец. 23.00.02 «Політичні інститути і процеси» / А. Д. Пахарев. – К., 2003. – 32 с.
13. Платон. Государство: в 4-х т. / Платон. – М.: 1994. – Т.3. – С. 93–105.
14. Політичне лідерство : навч. посіб. / авт. кол. ; за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко. – К.: НАДУ, 2013. – 300 с.
15. Пугачев В. П. Выявление, развитие и защита лидерства / Элитариум [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie_razvitiye_zashhita_liderstva.ht.
16. Романовський О. Г., Серета Н. В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. / О. Г. Романовський, Н. В. Серета // Теорія і практика управління соціальними системами: – № 3. – 2013. – С. 20–27.
17. Столяр Л. Проблеми лідерства в державному управлінні./ Л. Столяр // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. – 2012. – Вип. 1. – С. 58–65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2012_1_8.
18. Сурай І. Еліти в державному управлінні: феномен лідерства. / І. Сурай.. Вісник Національної Академії Державного управління при Президентові України [Текст]. – Киев. – № 4. – 2011. – С. 70–77.
19. Філонович С. Р. Лідерство: реальна проблема или популярный лозунг / С. Р. Філонович // Бизнес-образование. – 2003. – № 1. – С. 31–34.
20. Шалагинова Я. В. Психология лидерства / Я. В. Шалагинова. – СПб.: Речь, 2007. – 494 с.
21. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе : пер. с англ. / Вив Шеклтон ; Пер. С. Комаров – СПб: Питер, 2003 – 222 с.

22. Bennis W. and Goldsmith J. Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader. / W. Bennis, J. Goldsmith. – London : Nicholas Brealey Publishing, 1997. – 240 p.
23. Blondel J. Political Leadership: Toward a General Analysis / J. Blondel. – L., 1987. – 256 p.
24. Day D. V. Leader Development for Transforming Organization / Day D. V., Zaccaro S. J., Halpin S. M. – Lawrence Erlbaum Associates, 2004. – 427 p.
25. Drucker P. The Practice of Management / P. Drucker. – Oxford : Elsevier, 2005. – 416 p.
26. Stogdill R. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature / R. Stogdill // Journal of Psychology, 1948. – Vol. 25. – P. 35–71
27. Wilson M. S. Effective Developmental Leadership: A Study of the Traits and Behaviors of a Leader Who Develops Both People and Organization: dissertation for the degree of PhD / M. S. Wilson. – Louisiana State University, 2004. – 111 p.

А. Н. Евтушенко,

Черноморский национальный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО: СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЙ, ИХ МЕСТО И РОЛЬ В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ УКРАИНЫ

В статье рассматриваются понятия «руководство» и «лидерство» в публичном управлении. Если руководство характеризуется официально структурированными формальными управленческими отношениями в организации, то лидерство характеризуется результатом внутригруппового взаимодействия между лидером и группой, через мотивирующее влияние лидера на поведение людей. Показанные отличия между лидерством и руководством (менеджментом), лидером и руководителем, проявляются в особенностях ролей и функций, которые ими выполняются в процессе управления. Сделан вывод, что в условиях децентрализации государственной власти в Украине лидерство становится составляющей профессиональной компетентности госслужащих, а потому рассматривается как явление обязательно присущее официальному руководству; благодаря лидерству происходит влияние на общественно-политические, социально-экономические и государственные процессы в Украине.

Ключевые слова: лидерство; лидер; руководство; руководитель; подчиненный; последователи; управление; публичное управление; лидерские качества.

A. N. Yevtushenko,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolayiv, Ukraine

LEADERSHIP AND MANAGEMENT: THE ESSENCE OF CONCEPTS, THEIR PLACE AND ROLE IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION OF UKRAINE

The article deals with the concepts of «leadership» and «management» in public administration. If management is characterized by formal structured management relations in the organization, then leadership is characterized by the result of intra-group interaction between the leader and the group, through the motivating influence of the leader on people's behavior. The article shows the differences between leadership and management, leader and manager, that are demonstrated in the features of roles and functions performed in the management process. It is concluded that, in the context of decentralization of Ukrainian state power, leadership becomes a component of the professional competence of civil servants, and therefore is seen as a phenomenon necessarily inherent in official leadership; due to leadership there is an impact on socio-political, socio-economic and state processes in Ukraine.

Key words: leadership; leader; management; manager; subordinate; followers; management; public management; leadership qualities.

Рецензенти: *Сорока С. В.*, д-р наук з держ. упр., професор;
(Черноморський національний університет імені Петра Могили)
Андрияш В. І., д-р наук з держ. упр., доцент.
(Черноморський національний університет імені Петра Могили)

© Євтушенко О. Н., 2017

Дата надходження статті до редколегії 25.11.17