

історична свідомість сучасної студентської молоді, яка сприяє активізації розвитку творчих здібностей та їхній повноцінній соціалізації. «У цьому контексті, – згідно з визначенням В. Вашкевича, – історичний світ кожного студента – це те, що належить йому, але водночас містить у собі й родові, всезагальні характеристики буття» [7, с. 142].

На особливу увагу заслуговує й проблема альтернативності історичного процесу. Добре відомо, що сучасності властива множина варіантів та альтернативність соціокультурного та суспільно-політичного розвитку. Проте не були наперед заданими, всупереч доволі розповсюдженим підходам історичного детермінізму, й події минулих часів. У цьому сенсі непересічне значення має відводитися так званому «контрфактологічному підходу» до розуміння історії (за допомогою якого якраз і виявляються альтернативи історичного розвитку; наприклад, стосовно визначення шляхів європейського розвитку у разі перемоги Наполеона під Ватерлоо). Власне й сучасне прогнозування майбутнього будується не на підходах детермінізму, а на гармонійному співвідношенні соціальної та історичної динаміки (Н. Розов, наприклад, взагалі стверджує, що історична динаміка є узагальненою соціальною динамікою, щоправда, позбавленою конкретизації щодо наявних соціальних структур) [8, с. 41].

Відтак, з урахуванням зазначеного, питання актуалізації історичної спадщини має стати спільним завданням для викладачів всіх соціогуманітарних наук. Мова має йти передусім не про спрощено зрозумілі та частково заформалізовані «уроки історії», а про значний потенціал націотворення та державотворення, який зосереджується в історичній спадщині. Це також стосується й формулювання методології та визначення методів пізнання, які мають сприяти пов'язанню історичних сюжетів з складними реаліями сьогодення. Належна увага має приділятися і змісту ключових термінів, що стосуються різнобічних аспектів історичного процесу (це, зокрема, «історичне джерело», «історична спадщина», «національна пам'ять», «соціальна пам'ять» та «соціокультурна ідентичність»).

Список літератури: 1. Історія державності України: Експериментальний підручний / за заг. ред. О.М. Бандурки, О.Н. Ярмаша. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 608 с. 2. Політологічний енциклопедичний словник: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: Генеза, 1997. – 400 с. 3. Україна: проблеми самоорганізації: [В 2 т.]. Т. 1. Критика історичного досвіду / В. Кремень, Д. Табачник, В. Ткаченко. – К.: Промінь, 2003. – 384 с. 4. Браунштейн Г.А. Революция и государство / Г.А. Браунштейн. – СПб.: Нестор, 2004. – 312 с. 5. Селунская Н.Б. Методологическое знание и профессионализм историка / Н.Б. Селунская // Новая и новейшая история. – 2004. – № 4. – С. 24–41. 6. Хальбвакс М. Социальные рамки памяти / Морис Хальбвакс; пер. с фр. и вступит. ст. С.Н. Зенкина. – М.: Новое издательство, 2007. – 348 с. 7. Вашкевич В. Світоглядна складова історичної свідомості сучасної студентської молоді / Віктор Вашкевич // Людина і політика. – 2004. – № 5 (35). – С. 140–144. 8. Розов Н.С. Универсальная модель исторической динамики / Н.С. Розов // История и современность. – 2011. – № 1. – С. 41–63.

*Іванова М.О.
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА У ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Актуальність. У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає. Це обумовлено тим, що проблема лідерства є ключовою для досягнення ефек-

тивної діяльності організації. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації та контролю, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи сприятливого кінцевого результату.

Вивченням лідерства займалися такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як: О.Г. Романовський, В.М. Іванов, Ю.М. Ємельянов, Д. Макгрегор, Р. Хаус, К. Левін та інші. Вивченням державної служби та державних службовців займалися такі вчені, як: Ю.П. Битяк, В.М. Мороз та інші. Проблема лідерства у державних службовців є актуальною в наш час. Актуальність даної проблеми обумовлена важливою роллю лідерства державних службовців в управлінському процесі. Лідерство у державних службовців має постійний, пріоритетний і легітимний вплив однієї чи кількох осіб, які займають владні позиції, на все суспільство або групу. Але нажалі проблемі лідерства у державних службовців не приділено уваги. Отже, актуальність цієї проблеми передбачає доцільність її дослідження.

Лідерство – це процес соціальної організації і управління спілкуванням і діяльністю членів групи, здійснюваний суб'єктом (лідером), який наділений певною владою [1].

Роль лідера набуває вирішального значення в організації спільної діяльності групи й у забезпеченні ефективності її роботи. Особистість лідера і стиль його поведінки багато в чому визначають долю кожного учасника і всієї групи в цілому. Іншими словами, лідери впливають на соціалізацію індивідів. Наскільки різноманітні люди і групи, настільки ж різноманітні лідери і їх поведінка. Але у всіх випадках простежується одна закономірність: лідер і стиль його поведінки відбивають обставини, точніше, подробиці його становлення, сутність групи, а також особистісні риси не тільки його самого, але і його послідовників [2].

Лідерські навички повинні бути адресовані кожному ключовому елементу, що складає проблемний простір лідера. До них зараховано наступні навички.

Особистісні навички, що мають відношення до того, як лідер поводить себе в тій або іншій конкретній ситуації. Особистісні навички дозволяють лідеру вибирати або конструювати найбільш підходящі для даної ситуації стани, установки тощо. У певному сенсі особистісні навички є процесом, в якому лідер керує сам собою.

Навички відносин – це здатність розуміти людей, мотивувати їх і взаємодіяти з ними. Вони є результатом здатності приєднатися до моделі світу іншої людини, встановити контакт і направити його на усвідомлення проблем і задач. Оскільки лідер повинен досягти свого бачення й виконати свою місію шляхом впливу на інших людей, навички відносин є одним з найбільш істотних аспектів лідерства.

Навички стратегічного мислення необхідні для того, щоб визначити специфічні цілі й задачі. Стратегічне мислення включає здатність визначити бажаний стан, оцінити й потім установити найбільш підходящу послідовність проміжних станів, необхідних для досягнення бажаного стану. Ключовим елементом при цьому є визначення того, які оператори й операції виявляться найбільш ефективними й будуть найкраще сприяти рухові з існуючого стану в напрямку бажаного.

Навички системного мислення використовуються, щоб визначити і зрозуміти проблемний простір, в якому буде діяти лідер, його співробітники й організація в цілому. Вони є основою ефективного вирішення проблем і здатності створити команду, що добре функціонує. Здатність мислити системно, практично й конкретно є найбільш значимим показником зрілості лідера [3].

Сучасні дослідники все більше уваги приділяють проблемі успішного лідерства, тому що з ускладненням задач, що стоять перед бізнесом, розширюється і спектр нави-

чок, якими лідери повинні володіти. У зв'язку з цим цікавими є результати вивчення особливостей поведінки успішних керівників вищої ланки, викладені Дж.П. Кенджемі .

Особливості мислення:

- Здатність до екстраполяції. Сильні лідери не мають потреби у великій кількості даних. Володіючи глибокими та широкими знаннями, вони інтуїтивно розуміють, як далеко можуть зайти в даній ситуації.

- Здатність до розробки декількох проблем одночасно. При цьому потрібна гнучкість, що складає найважливіший аспект поведінки лідера.

- Стійкість у ситуації невизначеності. Це одна з головних якостей лідера, йому не страшна невідомість або відсутність зворотного зв'язку.

- Розуміння. Успішно діючі керівники мають високу сприйнятливість, відрізняються розвинутою інтуїцією. Вони виявляють дивну здатність відрізнити істотне від несуттєвого.

- Здатність брати керування на себе. Лідер легко входить у роль керівника з моменту свого призначення.

- Наполегливість. Вони завзято виконують задумане, якщо навіть їх точка зору виявляється непопулярною.

- Здатність до співробітництва. Такому керівникові властиве вміння розмовляти з людьми, такт, можливість спілкування на будь-якому рівні. їм удається нівелювати свої неприязні почуття.

- Ініціативність. Успішно діючий лідер активний. Коли інші коливаються, він діє. Він здатний ризикувати.

- Енергійність. Керівник має витривалість. Запас фізичних й інтелектуальних сил поповнюється за рахунок величезної енергії успішно діючого лідера.

Керування емоціями:

- Здатність робити ставку на інших. Успішно діючий керівник охоче передає знання, дає поради, допомагає зростанню інших.

- Сензитивність. Керівники вищого рівня сприйнятливі до почуттів інших, їм властива емпатія. Вони мають розуміння того, що відчувають і навіть думають колеги.

- Ідентифікація себе зі справою. Найбільш успішно діючі керівники здатні переносити невдачі без почуття поразки або приниження. Їх не приваблює влада як така, вони скоріше зацікавлені в досягненні мети. Вони одержують дійсне задоволення від успіху інших, а не від власної необмеженої могутності. Їх влада виходить з поваги, яку вони вселяють. Вони знають собі ціну і задоволені нею, у них повна впевненість у собі. Усе це дає такому лідеру силу протистояти небажаному розвитку подій.

- Здатність до співчуття. Вони вміють співчувати людині, не дозволяючи собі бути безпомічним і невимогливим. Такий лідер прекрасно розуміє, що прагнення за будь-яку ціну подобатися підлеглим зробить його нездатним керувати ними. Завдяки сильному почуттю ідентифікації він здатний приймати непопулярні рішення.

- Зацікавленість у зростанні організації, а не у власній кар'єрі.

- Незалежність. Керівники, що домагаються успіху, усвідомлюють границі своїх можливостей, співпрацюють з іншими, прислухаються до них. Але коли справа доходить до ухвалення остаточного рішення, вони виявляють незалежність.

Особистісний ідеал:

- Гнучкість. Лідер повинен бути відкритим до сприйняття нових ідей, нових способів мислення, нових процесів.

- Стійкість до стресу. Лідер уміє піклуватися про своє здоров'я, як тілесне, так і психічне, і справлятися зі стресами. Успішно діючий керівник не дозволяє обставинам і часу керувати собою.

- Наявність мети. Лідер має тверді переконання та ясну мету. Наявність мети припускає планування й наближує до досягнення поставленої мети. Лідер любить і вміє говорити про свою мрію. При цьому мрія повинна розвиватися, як і пов'язана з її здійсненням мета.

- Керівництво співтовариством. Керівник використовує свою владу і вплив на благо суспільства.

- Почуття гумору. Найбільшого успіху досягають керівники, що мають почуття гумору.

- Цілісність особистісного ідеалу. Лідер добре уявляє собі, який він, до чого прагне, як живе. Він послідовний і вживає заходів для того, щоб його слова не розходилися з ділом, щоб відповідати своєму ідеалу [2]

Нами проводилося дослідження лідерських якостей у державних службовців. У дослідженні брали участь 26 випробовуваних державних службовців у віці від 21 до 54 років. Серед них 22 випробовуваних жіночої статі, та 4 випробовуваних чоловічої статі. Випробовувані працюють в Золочівській районній державній адміністрації.

Нами були використані такі методи дослідження, як: «Методика виявлення комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2), «Здатність до лідерства» (Е. Жариков, Е. Крушельницький), «Соціометрія» (Дж. Морено), «Анкета спрямована на оцінку важливості професійно значущих для державних службовців видів діяльності та інструментів».

Нами було вперше проаналізовано та розкрито соціально-психологічні особливості лідерських якостей у державних службовців.

В результаті проведення дослідження було встановлено, що держслужбовці мають високий рівень комунікативних здібностей, високий рівень організаційних здібностей. У держслужбовців лідерські якості виражені середньо.

При проведенні анкети спрямованої на оцінку важливості професійно значущих для державних службовців видів діяльності та інструментів, було виявлено, що найбільш важливими ознаками основних компетенцій лідерства для держслужбовців є: орієнтація на результат, прийняття рішень, культура спілкування / побудова взаємної довіри. Найменш важливими ознаками основних компетенцій лідерства для державних службовців є: розвиток працівників, наставництво, управління змінами, визначення напряму діяльності та бачення.

При проведенні факторного аналізу було виділено 5 факторів. В зв'язку з цим нами було виділено 5 типів держслужбовців: тип держслужбовців, що найбільш схильні до керівництва, тип держслужбовців, які найбільш орієнтовані на відносини з іншими людьми, на взаємодію з ними, тип держслужбовців, що найбільш спрямовані на удосконалення та інновації, як в сфері комунікації між людьми, так і в сфері розвитку себе та свого діла, тип держслужбовців, які направлені на діло, тип неформальних лідерів держслужбовців.

При дослідженні комунікативних здібностей у формальних відносинах виявлено, що рівень комунікативних здібностей у держслужбовців з низьким соціометричним статусом перевищує рівень комунікативних здібностей у держслужбовців з високим соціометричним статусом у формальних відносинах. Дану інформацію рекомендується використовувати в професійному відборі кадрів на посаду в державній службі.

Проведене нами дослідження виводить нас на ряд актуальних проблем, що вимагають більш детального вивчення лідерства у державних службовців.

Список літератури: 1. Петровський А.В., Ярошевський М.Г., Психологія: Підручник для студ. вищ. пед. навч. закладів. – 2-е видан. Стереотип, / А.В. Петровський, М.Г. Ярошевський. – М.: Видавничий центр «Академія»; 2000. – 512 с. 2. Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко. – Харків: НТУ «ХПІ», 2007. – 592 с. 3. Ділте Р. НЛП: Навички ефективного лідерства. / Ділте Р. – СПб., 2002, рос. мова 25 с.