

СУЧАСНИЙ СТАН КАТЕГОРІЇ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Щодо дослідження особливостей стилів управління в системі публічної служби, можна виокремити такі напрямки:

стиль керівництва виражається в тому, якими способами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого виконання покладених на нього обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Прийнятий стиль створює і відтворює в колективі (системі управління) особливу атмосферу і породжує свій етикет, певний тип поведінки і взаємостосунків. Стиль керівництва конкретного керівника - це упорядкована сукупність робочих, практичних прийомів його поведінки і стосунків з підлеглими в процесі управління. В ньому відображається концепція керівника, його особистість, досвід, кругозір, характер, ділові манери і професійна грамотність, єдність професійно-організаційних, ідейно-політичних, моральних та інших якостей керівника;

існують традиційні і сучасні підходи до визначення стилю управління. Традиційна концепція стилю керівництва склалася ще в 1930-ті рр. й була найпопулярнішою до середини 70-х рр. ХХ ст. Ця концепція спиралася на прості та очевидні елементи управління, завдяки чому описувала справді значущі стильові характеристики. За цими показниками у межах традиційної концепції управління виокремлюють сучасні стилі керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний.

Авторитарний тип керівника відрізняється схильністю до одноособового керівництва в гіпертрофованих формах, надмірною централізацією влади, особистим вирішенням абсолютної більшості питань, свідомим обмеженням контактів з підлеглими.

Демократичний тип керівника, на відміну від автократа, прагне надати підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації і функцій, які вони виконують, залучає їх до таких видів діяльності, як визначення цілей, оцінка роботи, підготовка та прийняття рішень, створює необхідні для виконання роботи передумови і справедливо оцінює зусилля, турбується і з повагою ставиться до людей.

Ліберальний тип керівника відрізняється відсутністю розмаху в діяльності, безініціативністю і постійним очікуванням вказівок зверху, небажанням приймати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки.

Дані опитування державних службовців центральних органів виконавчої влади (2009 р.) дають змогу скласти такий уявний портрет керівника-лідера.

Організатор, який уміє налагодити роботу. Ініціатор, генератор ідей. Особистість, до якої тягнуться люди і яка може повести за собою. Чітко ставить завдання, формулює ідею, дає можливість іншим виконувати, розвивати. Не вдається до надмірного контролю. Дає працівникові свободу, поважає професіонала. Не тисне на працівників. Тонкий психолог. Стриманий, керує емоціями, поводить коректно. Однаково ставиться до всіх працівників. Може швидко зорієнтуватися. Здатний запобігати виникненню проблем та розв'язувати їх. Не перекладає провину на інших, бере на себе відповідальність за управління людьми.

На основі досліджених статей сучасного громадського діяча Валерія Пекаря та опитувань громадської думки, насамперед, саме державних службовців, можна дійти висновку, що в сучасній Україні потроху настає нова епоха – демократія. Україна йшла до цього століттями, але, якщо чесно, українці не впевнені, чи справді хочуть саме цього.

Як показує практика, українцям важко визначитись зі своїми бажаннями та переконаннями через недалеке радянське минуле. З одного боку, ми хочемо свободи дій, слова, думок, але з іншого, із року в рік, на кожних виборах, обираємо не лідера, за яким би пішла країна, а того, хто стоїть над нами та вказує що і як робити.