Підвищення соціально-психологічної компетентності лідерів фракцій Верховної Ради України

**РОЗДІЛ І**

Теоретичні засади забезпечення створення умов для підвищення соціально-психологічних компетентностей лідерів фракцій Верховної Ради України

* Основні поняття (соціально-психологічної компетентності”; “ефективності лідерів”, а також “створення образу національного лідера законодавчого органу державної влади”)
* Підвищення компетентності
* Соціально – психологічний – Психологічний стан особистості у суспільстві
* Компетентність
* Лідер
* Фракція
* ВРУ

**- Об’єкт дослідження** – передумови розвитку соціально- психологічних компетентностей лідерів

- **Предмет дослідження** – практичні і теоретичні властивості формування особистісних та соціально-психологічних основ для росту ефективного лідера.

- **Мета магістерської роботи** – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення соціально- психологічних компетентностей лідерів фракцій Верховної Ради України.

- Історичний опис розвитку проблеми в яких досліджувався феномен (процес, явище, механізм, метод і т. ін.)

уточнити сутність базових понять дослідження, зокрема “лідер”, “державний лідер”, “соціально-психологічні компетентності”, – проаналізувати сучасні наукові підходи (теорії, концепції, принципи, методи, методику, алгоритм, технологію і т. ін.) щодо вирішення проблеми організації та підготовки до створення умов формування соціально- психологічних компетентностей росту державних лідерів ;

**Підви́щення компете́нтності** (англ. *empowerment, capacity building*) — результат заходів, що направлені на одержання таких знань і навичок у окремих громадян, соціальних груп, організацій, підприємств і органів влади, які дозволять ввійти їм до глобального Суспільства Знання і в економіку, що заснована на засадах знання, а також приймати обґрунтовані рішення, адекватні їхнім потребам.([1](https://uk.wikipedia.org/wiki/Підвищення_компетентності))

**Компетентність** = мобільність знань + гнучкість методу + критичність мислення

Інноваційна діяльність педагогів стає на сьогоднішній день основним напрямом реалізації модернізаційних реформ в освіті й одним із суттєвих напрямів переходу до моделі інноваційного розвитку України в цілому. Вимоги, висунуті до вчителів відповідно до стандартів професійно-педагогічної освіти, містять інноваційні компоненти на основі компетентнісно-орієнтованого підходу. Сучасний учитель повинен уміти сам і навчити учнів творчо опановувати знання, застосовувати їх у конкретних навчальних і життєвих ситуаціях, критично осмислювати здобуту інформацію, володіти вміннями й навичками саморозвитку, самоаналізу, самоконтролю та самооцінки. Учитель має оволодіти всіма складовими професійної компетентності, зокрема когнітивно-технологічною, методичною, комунікативно-ситуативною, ауто-психологічною, кооперативною, валеологічною, загальнокультурною тощо, а також способами мотивації діяльності, навичками формування необхідних компетенцій для здійснення професійного самовдосконалення на засадах компетентнісного підходу.

Конкурентоспроможність учителя на ринку праці визначається обсягом компетенцій у сфері професійної діяльності, залежить від рівня кваліфікації, педагогічного досвіду, майстерності, професійно значущих якостей особистості.

Рівень професійної компетентності вчителя — це його знання, вміння, особистий досвід. Бути компетентним означає бути здатним мобілізувати в певній ситуації отримані знання й досвід. Але професійна компетентність учителя потребує постійного розвитку й удосконалення. Проблема підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів розглядається в різних аспектах у працях Ю. К. Бабанського, С Я. Батищева, В. І. Бондаря, О. Н. Владиславлєва, Ю. 3. Гільбуха, С У. Гончаренка, М. І. Дробнохода, С. Б. Єлканова, В. І. Лозової та інших.

Поняття професійної компетентності педагога виражає єдність його теоретичної та практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності й характеризує його професіоналізм. Педагогічний професіоналізм, педагогічна компетентність — розглядається в контексті безперервної педагогічної освіти й педагогічної діяльності, вимог до вчителя і його підготовки.([2](http://prohory-school.edukit.cn.ua/downloadcenter/zavuch_z_navchaljno-vihovnoi_roboti/pidvischennya_profesijnoi_kompetentnosti_pedagoga-zaporuka_pidvischennya_yakosti_osviti/))

* **Соціально – психологічний – Психологічний стан особистості у суспільстві (**[**3**](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD)**)**

**Психічні *(психологічні)* стани** — мінливі стани людини, які описують у термінах [психології](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F). Як правило, емоційно насичені, виникають під впливом життєвих обставин, стану здоров'я, ряду інших факторів. Психічні стани, як й інші [психічні](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D1%96%D0%BA%D0%B0) явища, існують у вигляді переживань, ідей в [свідомості](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C) людини та в тій частині психіки, яку називають [*несвідоме*](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B5%D1%81%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B5). Це означає, що їх неможливо сприйняти за допомогою органів відчуттів та дослідити методами природничих наук.

Вивчення образу психічного стану і ролі образу в контексті саморегуляції зробили Л. Г. Дика і її учні (Дика, Семикин, 1991 ; Дика , 1999 , 2003), які змогли встановити, що образ психічного стану виконує особливу роль в регуляторному процесі з причини представленості в ньому різних форм і рівнів відображення людиною свого стану, а також діяльності з саморегуляції стану . Дика робить висновок про те, що образ психічного стану має ряд властивостей, властивих перцептивному образу навколишнього світу, таких, як [цілісність](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%96%D0%BB%D1%96%D1%81%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C), [інтегральність](https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%86%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C&action=edit&redlink=1) і [процесуальність](https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C&action=edit&redlink=1) (Дика , Семикин, 1991)[[1]](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD#cite_note--1)[[2](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD#cite_note-2)

Умовно, соціально-психологічний стан, тобто стан в якому особистості відносно комфортно пербувати у суспільстві можна виділити декілька основних параметрів:

- Тривога

- Любов

- Втомлення

- Захоплення

**Лідер** - той, хто веде; перший, що йде попереду, завжди перемагає. Член групи, всі учасники якої визнають його керівництво, покладаються на нього в прийнятті серйозних рішень і вирішенні важливих проблем.

Розрізняють:

**формальне лідерство** — це процес впливу на людей з позиції займаючої посади;

**неформальне лідерство** — це процес впливу на людей за допомогою своїх здібностей, вміння чи інших ресурсів.

Лідерство — це вибір, а не посада.

**Лідерська поведінка характеризується такою поведінкою, як:**

* — ініціативність у ситуаціях міжособистісної взаємодії;
* — пристосовність до загального миттєвого настрою;
* — відсутність жорсткого планування, любов до імпровізації;
* — чутливість до проблем членів групи, особливу увагу до слабких;
* — демонстрація домінуючого поведінки, смак і схильність до влади;
* — звернення за допомогою до обставин, тобто вміння використовувати для своїх цілей виникають у процесі взаємодії ситуативні моменти.
* [особистість](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C), за якою члени групи визнають [право](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) брати на себе найбільш відповідальні рішення, що зачіпають їхні [інтереси](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81)
* [особа](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B0), на яку офіційно покладені функції [управління](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F) [колективом](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2) і організації його діяльності
* особа, признана групою авторитетною
* [керівник](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA), член групи, здійснюючий [керівництво](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE)

([4](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80))

Фракція (у контексті політичної фракції ):

**Парламентська фракція** ([нім.](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0) *fraktion*, від [лат.](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0) *fractio* «розламування, подрібнення») — група членів тієї чи іншої [політичної партії](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D1%8F) в складі [парламенту](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82) або іншої державної організації (установи) чи громадсько-політичної організації, яка організовано проводить установки своєї партії.

Фракцією може також іменуватися особлива група всередині самої партії, яка має власну ідейну й організаційну [платформу](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0), котра відрізняється від основної політичної лінії та поточних установок партії.

У процесі нормального внутрішнього партійного життя, як правило, виникають різні думки, суперечності політичних угруповань. Наявність останніх не обов'язково, але нерідко приводить до організації і функціонування політичних фракцій.

Головною ознакою політичної фракції є наявність особливої ідейно-політичної платформи і групової дисципліни, яка підноситься її членами нерідко понад загальнопартійну дисципліну. Фракційна діяльність нерідко стає основною причиною підриву [авторитету](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82) певної партії, а також створення нових політичних партій.

Фракційна діяльність у парламенті з багатопартійною системою є нормальним і корисним явищем, що забезпечує відображення та захист інтересів різних соціальних груп, класів і верств населення. У парламентську фракцію, таким чином, можуть входити як депутати однієї політичної партії, так і декількох партій (тобто політичної сили — об'єднання близьких за платформами партій). У такому разі [депутати](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B0%D1%82) парламентської фракції об'єднуються для провадження спільної політичної лінії.

Зазвичай правила створення парламентських фракцій регулюються внутрішнім [законодавством](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE), найчастіше [конституцією](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D1%96%D1%8F) (визначає загальні засади фракційної діяльності), регламентом парламенту і профільними [законами](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD). Такі правила можуть мати суттєві відмінності в різних країнах[[1]](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D1%84%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F#cite_note-1).

**Депутатська фракція**[**Верховної Ради України**](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B0_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8) — це група народних депутатів України, обраних за виборчим списком відповідної політичної партії (виборчого блоку політичних партій) ([5](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D1%84%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F))

Верховна Рада України

**Верхо́вна Ра́да Украї́ни** (**ВРУ**) — єдиний [законодавчий](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B0) [орган державної влади](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD_%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8) України, який має колегіальну будову і складається з чотирьохсот п'ятдесяти [народних депутатів](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B4%D0%B5%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B0%D1%82_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8) [України](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0), обраних [строком](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BA) на п'ять років на основі загального, рівного і прямого [виборчого права](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%87%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) шляхом таємного [голосування](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F).

Верховна Рада України є єдиним органом [законодавчої влади](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B0), що уповноважений приймати закони.

[Повноваження](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F) Верховної Ради України реалізуються спільною діяльністю народних депутатів України на засіданнях Верховної Ради України під час її сесій.

Повноваження народних депутатів України визначаються Конституцією та законами України. Народні депутати України можуть добровільно об'єднуватися у [фракції](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%97_%D1%83_%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%96%D0%B9_%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D1%96) за умови, що до складу кожної з них входить не менш як 15 депутатів. ([6](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B0_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8))

**Структура процесу самовдосконалення складається з 4-ох етапів:**

Ø самоусвідомлення та прийняття рішення здійснювати процес самовдосконалення;

Ø планування та вироблення програми самовдосконалення;

Ø безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов’язаних із роботою над самим собою;

Ø самоконтроль та самокорекція цієї діяльності.

Професійне самовдосконалення педагога здійснюється через самоосвіту активну участь у різноманітних методичних заходах, що проводяться в навчальному закладі чи в районі, місті, та самовиховання.

Самоосвіта педагога – це провідна форма вдосконалення професійної компетентності, що полягає в засвоєнні, оновленні, поширенні й поглибленні знань, узагальненні досвіду шляхом цілеспрямованої, системної самоосвітньої роботи, спрямованої на саморозвиток та самовдосконалення особистості, задоволення власних інтересів і об’єктивних потреб освітнього закладу.

Самоосвіта педагога не повинна зводитися до відновлення знань, якими він оволодів у вузі, мова йде про ознайомлення з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями, пошук нових напрямків у методиці та організації навчально-виховного процесу, розгляд на високому науковому рівні педагогічних проблем, що викликають утруднення в практичній роботі.

Діяльність з самоосвіти починається з діагностики власних утруднень, проблем. Проведення зовнішнього діагностування з педагогічної, методичної, психологічної підготовки вчителя та спонукання до самооцінки та самоаналізу власних можливостей, якостей, результатів професійної діяльності – основна умова ефективної самоосвіти.

Методика та техніка самоосвіти безпосередньо пов’язані з рівнем сформованості в педагогів системи основних педагогічних умінь.

вивчити необхідну літературу та передовий педагогічний досвід;

виокремлювати з літератури, що вивчається, та передового педагогічного досвіду основні актуальні положення, факти, явища, що піднімають теоретичний та методичний рівень педагога;

відбирати з прочитаного та побаченого педагогом думки та методичні знахідки для апробації власній педагогічній діяльності;

систематизувати та розробити науково-методичні узагальнення;

впроваджувати досягнення психолого-педагогічної науки та шкільної практики у власний досвід роботи з дітьми учнями.

**- Об’єкт дослідження** – встановлення закономірностей, виникнення, розвитку і перетворення соціально- психологічних компетентностей лідерів

- **Предмет дослідження** – практичні і теоретичні властивості формування особистісних та соціально-психологічних основ для росту ефективного лідера.

- **Мета магістерської роботи** – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення соціально- психологічних компетентностей лідерів фракцій Верховної Ради України. ([7](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F))

Методи дослідження. Для реалізації мети та завдань дисертаційної роботи було використано комплекс взаємопов’язаних наукових методів, а саме:

− системний, порівняння – для виявлення особливостей формування механізмів забезпечення фракційної стабільності парламенту;

− структурно-функціонального аналізу – під час визначення понятійно-термінологічного апарату дослідження та встановлення характерних ознак поняття фракційної стабільності парламенту, встановлення характерних особливостей його структури;

− абстрагування, порівняння – у процесі виокремлення механізмів забезпечення фракційної стабільності парламентів досліджуваних європейських держав із розвиненими традиціями парламентаризму;

− систематизації, аналізу – для дослідження зарубіжних моделей забезпечення фракційної стабільності парламентів та визначення можливостей їх застосування в Україні;

− екстраполяції, прогнозування – для розробки практичних рекомендацій щодо адаптації у вітчизняній системі державного управління зарубіжного досвіду забезпечення фракційної стабільності парламентів; 16

− емпіричного дослідження (вимірювання, спостереження, анкетування, інтерв’ювання) – під час проведення системного спостереження за діяльністю парламентських фракцій та емпіричного підтвердження авторських думок, тез і рекомендацій щодо вдосконалення механізмів забезпечення фракційної стабільності в парламенті України;

− статистичного аналізу – у процесі визначення індексу фракційної стабільності парламенту;

− моделювання – для розробки й обґрунтування моделі забезпечення фракційної стабільності парламенту України та внутрішньофракційного структурування.

Інформаційну базу дослідження становлять зарубіжні та вітчизняні нормативно-правові акти, стратегічні документи і програми, наукові розвідки українських та зарубіжних учених, матеріали українських і міжнародних конференцій, інтернет-ресурси, статистичні дані тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що у дисертаційній роботі:

уперше:

– розроблено модель механізмів забезпечення фракційної стабільності парламенту України, що включає взаємообумовлені та взаємозалежні обов’язкові складові організаційного, політико-правового та ресурсного (кадрового, фінансового, інформаційного) механізмів з метою досягнення узгодженої та ефективної взаємодії парламенту України з урядом упродовж законодавчо визначених повноважень;

– обґрунтовано принципи гармонізації взаємодії законодавчої та виконавчої гілок влади України як однієї з умов успішної їх діяльності, що передбачає забезпечення сталого функціонування протягом термінів повноважень парламенту та уряду; прозорості та відкритості у взаємодії з інститутами громадянського суспільства;

*удосконалено* наукові підходи до формування й функціонування парламентських фракцій, що базуються на загальних принципах організації 17 діяльності парламенту та спеціальних принципах його системної структуризації, таких як: добровільне об’єднання народних депутатів у фракції (групи), що передбачає запровадження процедури підписання меморандуму між народним депутатом і керівником фракції (групи) про узгодженість цілей такого об’єднання, підтримку і збереження його авторитету в суспільстві; дотримання вимог коаліційної угоди щодо підтримки урядових законопроектів у парламенті впродовж терміну повноважень парламенту шляхом запровадження інституту виконавчого комітету фракції; пропорційне представництво фракцій (груп) у парламентських комітетах, що посилює відповідальність депутатів за якість виконання депутатських повноважень; конкурентність та відкритість, що сприяє запровадженню відкритих дискусій навколо призначення на посаду заступника голови фракції (групи) та конкурсного відбору на посаду консультанта фракції;

*набули подальшого розвитку:*

– понятійно-термінологічний апарат науки державного управління завдяки уточненню змісту понять на основі аналізу їх основних характеристик із позицій структурно-функціонального підходу, зокрема, фракційна стабільність парламенту визначається як об’єктивне явище, зумовлене необхідністю консолідації зусиль депутатів для досягнення цілей парламентських фракцій, що забезпечує політичний консенсус між ними, сприяє прозорому формуванню професійного коаліційного уряду та його політичній підтримці впродовж терміну законодавчо визначених повноважень, ґрунтується на системі загальних принципів організації діяльності парламенту та спеціальних принципах його системної структуризації; механізм забезпечення фракційної стабільності парламенту трактується як складна система застосування комплексу методів, засобів та інструментів впливу на парламентарів для досягнення взаємоузгодженої та ефективної взаємодії парламенту й уряду, що ґрунтується на системі 18 загальних принципів організації діяльності парламенту та спеціальних принципах його системної структуризації;

– підходи до вдосконалення механізмів забезпечення фракційної стабільності парламенту на підставі врахування досвіду європейських держав із розвинутими традиціями парламентаризму (Австрія, Іспанія, Італія, Польща, Португалія, Румунія, Франція, ФРН, Швейцарія, Швеція), зокрема визначення особливостей системної структуризації парламенту, що характеризуються відсутністю обов’язкових доказів належності до політичної партії при формуванні фракції (групи); надання депутатського індемнітету парламентаріям; звуження парламентського імунітету; дотримання різноманітності відносин у фракціях (м’які, жорсткі); застосування індексу фракційної стабільності парламенту як однієї з умов успішної діяльності уряду; розвиток тенденції до зменшення кількості фракцій (груп) у парламенті;

– сутність парламентської фракції як організаційно-політичного інституту законодавчого органу, який має дуалістичну природу формування (політико-правову й організаційно-правову) та подвійну природу функціонування; характеризується не лише формальним об’єднанням парламентарів, а й обмеженням їх повноважень;

– узагальнення наукових підходів (системного, мережевого, біхевіористського) та теорій (парламентського представництва, цілераціональної, інституціональної та неоінституціональної дії, демократизації, мережевості, переговорів, обмінів, раціонального вибору, публічного вибору, політичної гри), що обґрунтовують переваги вільного депутатського мандата над імперативним; – технології застосування європейських стандартів якості, зокрема запровадження індексу фракційної стабільності парламенту України, що ґрунтується на принципі індексації як інструменті забезпечення та підвищення якості її діяльності та розраховується за основними параметрами (активність співпраці народних депутатів фракції з виборцями; дотримання 19 вимог коаліційної угоди; застосування функцій фракції; виконання завдань передвиборної програми; підтримка коаліційного уряду) як середня арифметична величина кожного з індексів зазначених параметрів.

([8](http://academy.gov.ua/pages/dop/138/files/60a6bf1c-7080-4de3-ab72-ee5a7f4c7de5.pdf))

**- Історичний опис розвитку проблеми в яких досліджувався феномен (процес, явище, механізм, метод і т. ін.)**

Інтерес до лідерства виник ще в глибокій давнині. Феномен лідерства впродовж століть хвилював свідомість багатьох дослідників. На початку ХХ сторіччя почалося активне вивчення управління. Керівництво і лідерство стали об’єктом дослідження. У 30-50-х роках були зроблені ряд великомасштабних досліджень на системній основі.

Починаючи з 70- х років інтерес до вивчення лідерства почав рости ще більше, про що свідчить поява робіт Дж. МакГрегора, Дж. Бернса, Р.Такера, Б.Келлермана, Дж. Пейджа.

Вперше слово «leader» (лідер) з’явилося в англійській мові приблизно в 1300 році, «leadership» (лідерство) – аж через 500 років поспіль [4].

         Існують різні тлумачення слова «лідер». В перекладі з англійської воно означає лідер, керівник, вождь, командир[5].

Український психолог, науковець В.О.Татенко зауважує, що аналогами іншомовного слова «лідер» в українській мові можна вважати слова «поводир», «провідник», «ватажок» [4, С.11].

В ході вивчення проблеми лідерства вченими було запропоновано багато різних визначень даного поняття. В своїх визначеннях лідерства багато авторів намагались чітко сформулювати той особливий компонент, який вносить сам лідер.

Згідно з Дж. Террі, лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Массарик визначали лідерство, як міжособистісну взаємодію, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і направлена на досягнення цілей [5].

Р. Дафт трактує лідерство як  взаємовідносини між лідером і членами групи, які чинять вплив один на одного й спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, що відображають загальні цілі.

Американський вчений Б.Калдер висловлює думку, що лідерство – це „ярлик”, який наклеюється на поведінку інших людей. Потрібна віра в те, що якість, яка визначається як лідерство, спричинює певну поведінку [1].

Найбільш загальним визначенням лідерства є пояснення даного феномену як соціально-психологічного процесу в колективі чи групі, побудованого на впливі особистого авторитету людини на поведінку її членів.

Лідерство можна назвати одним з унікальних феноменів політичного і суспільного життя, пов’язаним із здійсненням владних функцій. Воно є неминучим в будь-якому цивілізованому суспільстві і пронизує всі сфери життєдіяльності.

Український психолог В.О.Татенко виділяє такі критерії оцінки лідерства:

1.Прагнення вести за собою. «Бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший» [4, С.12]. Лідер, на думку вченого, не тільки направляє і веде своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, але й хочуть йти за ним.

2. Мотивація першості. Татенко вважає, що для того, щоб стати лідером не достатньо прагнути бути першим. Першість, за його словами, передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності , таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. На думку вченого, щоб стати лідером і вести людей за собою потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не отримана ззовні (державою чи суспільством), а здобута самостійно.

4. Зануреність і закоханість у свою справу. Татенко вважає, що лідер вміє витримати межу між своїм покликанням і різними захопленнями. Для лідера, як підкреслює автор, «мотив діяльності відповідає самій діяльності» [4, С.16].

5. Компетентність і креативність. Вчений вважає, що лідером стає людина, яка добре розуміється на своїй справі і використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань та ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність, за словами вченого, підтримувати необхідний рівень «Я хочу», «Я можу» і «Я повинен» в різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. Татенко зазначає, що  лідерів в більшості випадків поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується групових цінностей та цілей. Також автор висловлює цікаву думку, що справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти за успіхи інших [4, С.17].

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички.

У процесі досліджень феномену лідерства, що активно розгорнувся на початку ХХ ст., сформувалися різні теорії щодо походження та особливостей лідерства.

Теорія лідерських якостей є найбільш раннім підходом у вивченні та визначенні лідерства. В цьому напрямку були проведені сотні досліджень. Впродовж багатьох років вчені намагалися виділити основні особливості лідера. Наприклад, американський психолог К.Берд в 1940 р. склав список із 75 рис, що визначалися різними дослідниками як «лідерські». Серед них були такі: ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, впевненість, дружелюбність тощо [5, С.36].

Р. Столділлом були висунуті основні п’ять якостей, які характеризують лідера: розум або інтелектуальні здібності, панування або переважання над іншими, впевненість в собі, активність і енергійність, знання  справи. Проте виявилось, що людина, яка володіє всіма цими якостями, не обов’язково є лідером[1].

Найбільш поширеною виступає так звана харизматична концепція, згідно з якою лідерство отримують видатні люди як дещо, що зійшло на них як благодать. Харизматичний тип лідерства, як зазначає А.І.Сосланд, заснований на неординарних, незвичайних якостях самого лідера, по суті цей тип лідерства опирається на авторитарний механізм володарювання. Харизма — це особлива якість особистості, завдяки якій людину оцінюють як обдаровану особливими якостями й здатну впливати на інших [3, С.44]. Потреба людей у такому лідері виникає за екстремальних історичних умов, частіше за все в релігійному чи політичному житті. Харизматичний лідер викликає в оточення абсолютну довіру, спонукає до схиляння перед ним.

Інтерпретаційний підхід певним чином конкретизує теорію рис. За даним підходом, кожній людині природно притаманна критеріальна схема, за допомогою якої вона відрізняє лідерів від нелідерів, дає свою інтерпретацію того, кого слід, а кого не слід вважати лідером, що таке справжній лідер, і, таким чином, здійснює свій вибір. На основі такої інтерпретації і виникає феномен лідерства [1].

Ситуаційна теорія обґрунтовує ідею залежності поведінки лідера від соціальних умов. Лідерство конкретної особи є функцією ситуації. Особа, що є лідером в одній ситуації, зовсім не обов’язково буде лідером в іншій ситуації. Саме конкретні обставини зумовлюють виникнення політичного лідерства, визначають його функції та поведінку[5, С.50].

Дана теорія представлена моделлю сприятливої ситуації Ф. Фідлера , моделлю "шлях – мета"  К. Хауза та Дж. Мітчелла, теорією зрілості наслідувачів П.Херсі та К.Бланшара, моделлю "лідера участі" В. Врума та Ф.Йєттона.

Поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів керівництва або стилів поведінки. Це стало серйозним внеском і корисним інструментом розуміння складнощів лідерства.  Цей підхід до вивчення лідерства зосередив свою увагу на поведінці керівника. Відповідно до поведінкового підходу, ефективність визначається не особистими якостями керівника, а скоріше його манерою поведінки стосовно підлеглих [2].

Гуманістичний підхід намагається встановити «паритет значущості» між лідером і його послідовниками, підкреслюючи і підсилюючи роль останніх у процесах лідероутворення. В рамках цього підходу вводиться поняття «суперлідера» – того, хто стимулює розвиток лідерських рис у своїх послідовників, а також «сервант-лідера», який вважає, що насамперед він повинен служити людям, опікуватися тими, хто йде за ним [4, С.26].

На ґрунті узагальнення і попередніх підходів виникла синтетична теорія лідерства, згідно з якою лідерство розглядається як процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідер – як суб’єкт управління цим процесом [2]. Лідерство інтерпретується як функція групи і тому вивчати його потрібно з точки зору цілей та завдань групи. Більшість вітчизняних вчених, вивчаючи динамічні процеси у групі ґрунтуються саме на цьому підході. Сутність лідерства в малих групах розглядається в контексті спільної групової діяльності.

Таким чином, лідерство є складним феноменом, який потребує подальшого поглибленого вивчення, особливо вітчизняними вченими. Суттєві суспільно-політичні трансформації, що відбуваються в нашій країні, сприяють підвищенню уваги до проблеми  лідерства. Актуальність соціально-психологічних досліджень лідерства зумовлена, з одного боку, недостатнім рівнем розробки даної проблеми, особливо в Україні, де перші кроки в цьому напрямку були здійснені лише на початку 90-х років ХХ ст.*,*з іншого боку –високими запитами практики на розробку даної наукової тематики.

**Література:**

1.     Дафт Р. Менеджмент. – СПб: Питер, 2001. – 832 с.

2.     Ке де Врі М. Мистика лидерства: Развитие эмоци­онального интеллекта.–М.:Альпина Паблишер, 2003. – С.21-49.

3.     Сосланд А. И. Фундаментальная структура психотерапевтического метода, или Как создать свою школу в психотерапии. М.: Логос, 1999.– С.11-14, 87-92.

4.     Татенко В.О. ЛІДЕР ХХІ / LEADER XXI. Соціально-психологічні студії. – К.: Корпорація, 2004. – 198 с.

5.     Шалагинова Я.В. Психология лидерства. – СПб.: Речь, 2007. – 494 с.

В умовах сучасності створено такий термін як: ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО

Політичне лідерство в сучасних умовах здійснення державно-адміністративної та політичної діяльності виступає передумовою:

- розуміння складності та вагомості праці лідера як суб'єкта владних відносин;

- визнання пріоритетності його ролі як організатора командної роботи однодумців, прихильників, симпатиків, від успішної діяльності яких залежить його ефективність та результативність;

- усвідомлення обов'язковості особистісно-ділових характеристик лідера для ефективної професійної діяльності.

Підтвердженням вагомості лідерства для державно-адміністративної та політичної діяльності можуть слугувати дані проведеного у квітні 2012 р. Фондом “Демократичні ініціативи” іменіІлька Кучеріва 5 спільно з Центром Разумкова соціологічного опитування про те, якого політикажителіУкраїни вважають ідеальним. Українці одноголосно висловились за те, що ідеальний політикмає бути чесним, некорумпованим, успішним, турботливим. Погодьмося, що це – риси ефективного та результативного сучасного лідера-управлінця, лідера-політика, зобов'язаного щомиті, щохвилини, щоденно професійно та професіонально служити на благо громади, народу, країни, держави. Лідерство передбачає чесність лідера і, отже, значно більшу, порівняно іззагальноприйнятими нормами, відповідальність у досягненні стратегічних цілей. Лідерство спонукає особистість до постійного розвитку інтелектуальних здібностей, творчого мислення, випереджальної уяви, стратегічного мислення, сильної волі, управлінської сміливості, що дозволяють йому інновувати цілі, висувати нові ідеї, вирішувати нові неординарнізавдання навіть в умовах значної невизначеності. І лише в тому випадку, якщо суб'єкт владних повноважень робить це творчо та самостійно на основі гармонії особистих та професійних рис, іформується лідер-управлінець та лідер-політик

([9](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/a925f1b5-6ad3-4c5c-8199-13dd1aa7ce14.pdf))

**Визнання та врахування структурованої складності компетентності сучасного суб’єкта владних повноважень.** Її складовими є [1, с. 30-33]: l

* Громадянська компетентність: усвідомлення, розуміння, готовність, здатність представляти державні інтереси, узгоджувати публічні й особисті інтереси відповідно до вимог Конституції України та вітчизняного законодавства; висока професійна етика; почуття громадянської відповідальності; профільні професійні знання; володіння теорією управління; уміння оцінювати (національні, регіональні, світові) тенденції суспільного розвитку.
* Професійна компетентність щодо стратегії та методології управління: уміння користуватися інструментарієм стратегічного цілепокладання та мислення; здатність розробляти стратегію розвитку виходячи з урахування наявних альтернатив та оцінювання наслідків можливих і реально прийнятих рішень; володіння методами дидактики для реалізації поставлених цілей; раціональне налагоджування системи інформації та комунікації.
* Управлінська компетентність у соціальних питаннях: уміння керівника роз’яснити підлеглим цілі, зміст роботи, залучення їх до участі у розробці стратегії розвитку; здатність управляти процесами комунікації шляхом координаційних та інтеграційних дій, підтримки процесів самоорганізації колективу співробітників; уміння вирішувати кадрові питання, нести за це відповідальність, сприяти підвищенню кваліфікації та зростанню професіоналізму підлеглих; почуття суспільнополітичної відповідальності за діяльність власну та очолюваного підрозділу; уміння представляти цілі й цінності підрозділу в ньому самому та за його межами.
* Особистісна компетентність: духовність та моральність, воля і громадянська мужність; різностороння та глибока освіченість; уміння розбиратися в людях; здатність до співробітництва та колективної роботи; бажання створювати нове і творчо працювати; володіння інтуїцією, візуалізацією (здатність прогностичного бачення); сила особистого впливу й особистого шарму.

([10](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/a925f1b5-6ad3-4c5c-8199-13dd1aa7ce14.pdf) 45стор)

**РОЗДІЛ ІІ**

Аналіз методів та практик для організації компетентностей лідерів фракцій ВРУ:

– аналіз методів для створення лідера ВРУ у соціальних та психологічних розрізах;

– охарактеризувати/виявити/встановити комплекс методів та способів для створення образу компетентного лідера ВРУ;

**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 набуде статусу реального управлінського лідерства.**

Його формулу можна зобразити таким чином:

КД = РУЛ = ОфЛ + СоЛ,

де К – керівництво, РУЛ – реальне управлінське лідерство, ОфЛ – офіційне лідерство, СоЛ – соціальне лідерство.

У зв’язку з цим авторитет сучасного керівника має бути визнаний як обов’язкове поєднання авторитету його посади (офіційний, формальний, посадовий авторитет)з авторитетом його особистості (соціальний, неофіційний, неформальний авторитет) управлінця. Його формулу доцільно зобразити таким чином:

АСК = АП + АО,

де АСК – авторитет сучасного керівника, АП – авторитет посади, АО – авторитет особистості.

На відміну від геройського лідерства, сутність сучасного постгеройського лідерства полягає в умінні СУ оволодіти соціальними силами у колективі та використовувати мистецтво формування, розвитку, спрямування моральних цінностей не лише колективу, а й кожного його члена [5, с. 135-136].

Основна відмінність сучасного реального керівника-лідера полягає у наявності послідовників-союзників серед підлеглих співробітників. Причому справжнє управлінське лідерство та страх підлеглих – поняття несумісні.

Справжнє **управлінське лідерство неминуче приводить до**:

– розкріпачення внутрішніх резервів людських ресурсів; – розкриття унікальних особливостей співробітників, пригнічуваних в умовах бюрократії;

– формування у керівника-лідера власної системи морально-етичних цінностей на основі загальнолюдської системи;

– розвитку керівником своєї особистості, інтересів, мотивів.

Оскільки **управлінське лідерство в державному управлінні** – це:

– сфера міжособистісної взаємодії, а не особистісних рис;

– продукт взаємовідносин у форматі “СУ– ОУ=послідовники”;

– міжособистісний, а не особистісний феномен;

– подія, а не риса характеру;

– обов’язкове поєднання формального лідерства керівної посади з реальним лідерством особистості керівника.

Це ж стосується і реального авторитету СУ як обов’язкового поєднання авторитету займаної ним посади з авторитетом його особистості.

Такий підхід об’єктивує необхідність вести мову про лідерський потенціал керівника-професіонала та його складові:

- компетентність: досвід, знання, навички, уміння працювати з людьми;

- особистісні особливості та ділові риси: впевненість у собі, енергійність, комунікативність, готовність брати відповідальність, самостійність;

- здібності: інтелект, пам’ять, творчі здібності;

- установки, цінності, пріоритети: морально-етичні елементи, що визначають ставлення до роботи і пріоритети у роботі з підлеглими в процесі здійснення щоденної керівної діяльності.

([11](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/a925f1b5-6ad3-4c5c-8199-13dd1aa7ce14.pdf) 48 стор)

* Соціальне лідерство

"Соціальний лідер- це людина, яка може надихати і об'єднувати людей для генерування спільних ідей, які спрямовані на прогресивний соціальний розвиток і спільних дій задля їх реалізації. Це харизматична самомотивована людина, яка має стратегічне бачення, сильна духом і системно-наполеглива у досягненні цілей, відповідальна за прийняті рішення".

Отже, після того, як я маю визначення того, хто такий соціальний лідер, можу аргументувати свою думку про те, що так люди потрібні суспільству. Головний аргумент для мене особисто полягає в тому, що в будь-якій групі людей завжди є очікування певного рішення для певної проблеми. Якщо є соціальні проблеми чи задачі, які виникають внаслідок життя і &nbsp;розвитку соціуму, то є очікування того, що знайдеться лідер, який здатен буде такі завдання вирішувати, а проблеми перетворювати у досягнення. Саме тому досить часто соціальними лідерами стають популісти, які пропонують легкі рішення соціальних завдань.

Людина прагне жити в соціумі, серед подібних собі. Коли виникає будь-яка група людей, виникає потреба у лідері, який зуміє об'єднати різних людей і спрямовувати їх спільні дії для вирішення соціальних завдань. Наразі ми маємо стрімкий розвиток нових технологій і це диктує потребу у соціальних лідерах, які можуть генерувати нові ідеї , які будуть сприяти розвитку суспільства та поліпшенню якості життя людей. Якщо збереться група із 10 людей, чи із 1000 людей, то має бути той, кого ці люди готові будуть почути і сприйняти, як лідера. Для чого? Хоча б для того, щоб об'єднати різних людей із різними думками, різним професійним рівнем, різним життєвим досвідом у дієву ефективну спільноту.

Але потрібно наголосити на те, що поруч із темою соціального лідерства обов'язково повинна розглядатись тема відповідальності соціального лідера. Популізму і красивих лозунгів вистачає. Є певний дефіцит відповідального прийняття рішень, що спрямовані на об'єднання людей для вирішення спільних соціальних завдань. Саме ті люди, які готові і зуміють це зробити мають шанс бути визнаними соціальними лідерами.

Щодо навичок лідера:

- розвинуті комунікативні навички;

- стратегічне бачення;

- експертний професійний рівень у своїй діяльності;

- вміння ставити чіткі зрозумілі іншим людям цілі, які реально можуть бути досягнутими;

- навички у створенні команди;

- навички у керуванні командою;

- фінансова грамотність;

- відповідальність ;

- вміння і слухати і чути людей.

([12](https://gurt.org.ua/blogs/16136/1797/))

# лідерство, як соціально-психологічне явище

ідерство - це здатність впливати на індивідів чи групу людей, що спонукає їх працювати для досягнення цілей. Тому лідерство є найважливішим фактором у системі керівництва трудовими колективами підприємств, що сприяє підвищенню ефективності їхнього функціонування. Лідерство - основний процес організації групової поведінки. Без лідерства немає колективу. Лідер (від англ. leader – ведучий) – авторитетний член організації чи соціальної групи, особистий вплив якого дозволяє йому відігравати істотну роль у соціально-політичних ситуаціях і процесах, у регулюванні взаємовідносин у колективі, групі, суспільстві. Під лідерством зазвичай розуміють :- здатність завдяки особистим якостям впливати на поведінку окремих осіб і груп працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягненні цілей організації;- деякий невловимий феномен групової динаміки, що віддзеркалює бажання колективу під керівництвом лідера ефективно, реалізуючи творчі сили кожного, об'єднати зусилля для досягнення загальних для всієї групи цілей і завдань;- набір характеристик чи системи рис, які притаманні тим, на кого впливають без примусу;- вплив на поведінку підлеглих, як правило, через міжособистісне спілкування(комунікації);- одночасно процес і властивість: як процес лідерство є використанням не примусових важелів впливу для визначення цілей певної групи людей чи організації, мотивування поведінки в напрямі досягнення цих цілей і допомоги у формуванні культури цієї групи чи організації; як властивість лідерство є набором певних рис, притаманних тим особам, які усвідомлюють себе лідерами;- мистецтво мобілізувати інших до прагнення дотримуватися загальних для всієї групи цінностей. Для висунення лідера важливо, щоб його уявлення про норми і цінності збігалися з уявленнями більшості членів групи. Лідера члени групи неодмінно мають сприймати як «один серед нас», іноді як «кращий серед нас». Основними рисами при оцінці лідера і його висуненні групою є ентузіазм, здібності, впевненість у собі, глибоке знання справи, почуття справедливості тощо. Лідерство як відповідне соціальне відношення включає чотири головні змінні :

1) характеристики лідера;

2) позицію, потреби й інші характеристики його послідовників;

3) характеристику організації - її мету, структуру, природу завдань, котрі має бути виконано;

4) соціальне, економічне і політичне середовище. Лідерство - це складне поєднання зазначених змінних. Вплив лідерів у підприємницькій діяльності з погляду менеджменту виявляється в зміні настроїв, формуванні бажань і уявлень про розвиток бізнесу персоналом організації. Лідерство як складний соціально - психологічний процес групового розвитку диференціюється за різними ознаками.

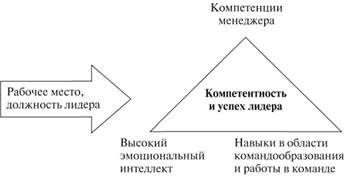
1. За змістом діяльності : лідер-натхненник, що пропонує програму поведінки; лідер-виконавець, що забезпечує виконання вже прийнятої програми; лідер, який є одночасно і натхненником, і організатором.

2. За характером діяльності : універсальний, що постійно проявляє свої якості лідера; ситуаційний - якості лідера проявляються лише в певних, специфічних ситуаціях.

3. За стилем лідерства : авторитарний, демократичний, ліберальний.

# Модель компетенцій лідера

Модель компетенцій лідерства показана на рис. 8.1.



*Мал. 8.1.***Модель областей компетентності лідера в організації**

По суті, лідер - це менеджер ++, де плюсами є емоційний інтелект і навички в області командоутворення.

# Поняття компетенції і менеджерські компетенції лідера

У проекті Федерального державного освітнього стандарту за напрямом "Менеджмент", кваліфікація "Бакалавр", компетенція визначена як "здатність застосовувати знання, вміння та особистісні якості для успішної діяльності в певній галузі".

Компетенції працівника за складом, змістом, рівнем володіннями ними співвідносяться з вимогами посади. Вимоги посади - завдання і стандарти їх виконання, прийняті в організації або галузі. Робоче середовище формує вимоги посади: вимоги до знань і досвіду, стандарти виконання, критерії успішності, зразки поведінки, навички виконання операцій, а працівник має компетенціями: знаннями про ..., вміннями робити конкретні речі, фізичними даними, що дозволяють ..., психологічними особливостями, що дозволяють ... [[1]](https://stud.com.ua/59029/menedzhment/model_kompetentsiy_lidera" \l "srcannot_1) .

Американські фахівці з праці, як правило, прихильники особистісного підходу, традиційно обмежують обсяг поняття компетенції або якостями особистості, або знаннями, вміннями, здібностями, і використовують абревіатуру KSAO: знання (Knowledge), вміння (Skills), здатності (Abilities), інші характеристики (Others) - (використовується для позначення фізичного стану, поведінки, мотивації і т.п.) [[2]](https://stud.com.ua/59029/menedzhment/model_kompetentsiy_lidera" \l "srcannot_2) .

Зі складом компетенцій менеджера організації в поданні авторів проекту згаданого вище стандарту освіти можна ознайомитися в Інтернеті.

Отже, менеджерські компетенції наведені в згаданому проекті Федерального державного освітнього стандарту за напрямом "Менеджмент", кваліфікація "Бакалавр". Можна відзначити зафіксовані в ньому компетенції в загальнокультурному блоці, що сприяють формуванню якостей лідера-координатора:

* • готовий до кооперації з колегами, роботі в колективі;
* • прагне до особистісного і професійного саморозвитку;
* • вміє критично оцінювати особисті переваги і недоліки;
* • усвідомлює соціальну значущість своєї майбутньої професії, володіє високою мотивацією до виконання професійної діяльності;
* • здатний аналізувати соціально-значущі проблеми та процеси;
* • здатний здійснювати ділове спілкування: публічні виступи, переговори, проведення нарад, ділове листування, електронні комунікації і т.д .;
* • враховує наслідки управлінських рішень і дій з позиції соціальної відповідальності;
* • прихильний етичним цінностям і здорового способу життя.

Згідно з проектом стандарту, блок професійних компетенцій повинен забезпечити формування у менеджера наступних компетенцій соціального спрямування:

* • здатний використовувати основні теорії мотивації, лідерства і влади для вирішення управлінських завдань;
* • здатний ефективно організувати групову роботу на основі знання процесів групової динаміки і принципів формування команди;
* • володіє різними способами вирішення конфліктних ситуацій;
* • здатний до аналізу і проектування міжособистісних, групових і організаційних комунікацій;
* • враховує аспекти корпоративної соціальної відповідальності при розробці та реалізації стратегії організації;
* • вміє проводити аудит людських ресурсів і здійснювати діагностику організаційної культури.

ЛІТЕРАТУРА

* [[1]](https://stud.com.ua/59029/menedzhment/model_kompetentsiy_lidera" \l "annot_1) *Чемеков, В. П.* Грейдинг: технологія побудови системи управління персоналом. - М .: Вершина, 2007. - С. 87.

* [[2]](https://stud.com.ua/59029/menedzhment/model_kompetentsiy_lidera" \l "annot_2) *Чемеков, В. П.* Указ. соч. - С. 82.

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ - ЄДИНИЙ ЗАКОНОДАВЧИЙ ОРГАН ВЛАДИ Конституційний статус Верховної Ради України (далі Верховна Рада) характеризується закріпленням в Основному Законі принципу поділу влад на законодавчу, виконавчу та судову гілки. Єдиним органом законодавчої влади в Україні є Верховна Рада. Її не слід розглядати як вищестоящий орган щодо інших загальнодержавних органів (Президента, Кабінету Міністрів, Конституційного Суду України чи Верховного Суду України) та органів місцевого самоврядування. У діючій Конституції України не встановлюється принцип єдності представницьких органів. Місцеві ради визначаються не як органи держави, а як органи місцевого самоврядування. Тому вплив Верховної Ради на діяльність інших органів держави й органів місцевого самоврядування може здійснюватися виключно через прийняття законів, які обов’язкові до виконання на території України всіма без винятку суб’єктами. Верховна Рада – парламент України. Отже, Верховна Рада є парламентом України і єдиним органом законодавчої влади, що увібрала в собі світовий досвід парламентаризму. Парламентаризм не слід пов’язувати з якими-небудь конкретними формами державного правління. У кожній країні світу конкретні його форми визначаються історично. Парламент – представницький виборний і вищий колегіальний орган державної влади, який функціонує в умовах демократичного управління і має свої повноваження у сфері законотворчості [1, с. 138]. До основних ознак парламенту відносять: · це колегіальний орган, що складається з групи депутатів, чисельність яких залежить від його представницького характеру; · постійно діючий орган; · це загальнодержавний орган; · повинна мати легітимний характер; · є органом загальної компетенції; · поширює свої повноваження на територію всієї держави; · формується шляхом виборів.

([13](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/0aa3e0a4-e3d9-4c44-9f01-2042a8c809ae.pdf))

Об’єктивна неминучість мати справу з управлінськими ситуаціями (економічними, технологічними, правовими, соціально-психологічними тощо) вимагає від СУ розвинутих здібностей до аналітичної роботи, умінь організувати і свою, і колективну розумову діяльність, передбачати можливі наслідки. Крім того, ця роль необхідна керівнику для аналізу, формулювання та розуміння сутності факторів впливу на його стиль управління людськими ресурсами очолюваного ним органу влади, який, як і будь-яка інша соціальна система, перебуває у стані постійного обміну із зовнішнім середовищем, забезпечуючи тим самим себе людськими ресурсами, умовами, необхідними для їхньої професій

1 2 3 4 5 6 7

Ступінь владної свободи керівника

Ступінь владної свободи підлеглих

14

Вплив видів зовнішнього середовища − політико-правове − економічне − соціально-культурне − демографічна ситуація

Вплив стилю керівництва − стиль керівництва − статус кадрової служби − кадрова політика − професіоналізм керівника

Вплив внутрішнього середовища організації − вид діяльності − розмір організації − організаційна структура − роль профспілки − організаційна культура

Вплив особистих характеристик співробітників − освіта − вік − стать − психологічні особливості − мотивація

Управління людськими ресурсами

Рис. 2. Фактори впливу на управління людськими ресурсами в ОДВ

ної діяльності на державній службі та реалізації ними соціального буття у процесі служіння державі й народу (рис. 2) [13, с. 17];

роль особи, що приймає управлінські рішення та несе відповідальність за їх наслідки. Прийняття рішення – ключова і відповідальна місія СУ, яка є визначальною в життєдіяльності системи управління. Необхідними його якостями є: стриманість, урівноваженість, передбачливість, об’єктивність, розвинута воля, мужність, рішучість, готовність до виправданого ризику;

([14](ПОЛІТИЧНЕ%20ЛІДЕРСТВО) )

Маючи на меті дослідження лідерів фракцій у контексті політики ми можемо виділити такий термін як політичне лідерство. Що ж це таке?

**РОЗДІЛ ІІІ**

. Створення образу соціально-компетентного лідера фракції ВРУ:

– розробити модель компетентностей лідера у розрізі соціально-психологічних потреб населення України;

– детальна модель соціально-психологічної компетентності лідера фракцій ВРУ.

Перш за все необхідно створити образ ідеальної публічної особи котра б змогла задовольнити цікавість максимальної кількості осіб

Давайте спробуємо зібрати ті основні психологічні якості котрі вона мусить мати з точки зору особистості:

* Характер
* Темперамент
* Емоції
* Здібності
* Мотиви
* Воля

А також з точки зору пізнавальних процесівЖ

* Відчуття
* Сприймання
* Увага
* Пам’ять
* Уява
* Мислення
* Мовлення

1 <https://uk.wikipedia.org/wiki/Підвищення_компетентності>

2 <http://prohory-school.edukit.cn.ua/downloadcenter/zavuch_z_navchaljno-vihovnoi_roboti/pidvischennya_profesijnoi_kompetentnosti_pedagoga-zaporuka_pidvischennya_yakosti_osviti/>

3 <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD>

4 <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80>

5 <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D1%84%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F>

6 <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B0_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8>

7 <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F>

8

[http://academy.gov.ua/pages/dop/138/files/60a6bf1c-7080-4de3-ab72-ee5a7f4c7de5.pdf](http://academy.gov.ua/pages/dop/138/files/60a6bf1c-7080-4de3-ab72-ee5a7f4c7de5.pdf 9)

[9](http://academy.gov.ua/pages/dop/138/files/60a6bf1c-7080-4de3-ab72-ee5a7f4c7de5.pdf 9) <http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/a925f1b5-6ad3-4c5c-8199-13dd1aa7ce14.pdf>

10 <http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/a925f1b5-6ad3-4c5c-8199-13dd1aa7ce14.pdf>

11 <http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/a925f1b5-6ad3-4c5c-8199-13dd1aa7ce14.pdf>

12 <https://gurt.org.ua/blogs/16136/1797/>

13 <http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/0aa3e0a4-e3d9-4c44-9f01-2042a8c809ae.pdf>

* [[1]](https://stud.com.ua/59029/menedzhment/model_kompetentsiy_lidera#annot_1) *Чемеков, В. П.* Грейдинг: технологія побудови системи управління персоналом. - М .: Вершина, 2007. - С. 87.
* [[2]](https://stud.com.ua/59029/menedzhment/model_kompetentsiy_lidera#annot_2) *Чемеков, В. П.* Указ. соч. - С. 82.

14 ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО

За загальною редакцією В. А. Гошовської, Л. А. Пашко