

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 332.024

Морозюк Н.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку
Національного університету біоресурсів
і природокористування України

Слюсар С.Т.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Переяслав-Хмельницького державного
педагогічного університету

Круглик С.Г.

науковий співробітник,
Українська лабораторія якості і безпеки продукції АПК

ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Досліджено організаційні умови формування та реалізації лідерського потенціалу в умовах об'єднання громад. Визначено критичні моменти в передачі повноважень громадам та наслідки для молоді. Узагальнено внутрішні та зовнішні перешкоди для реалізації молоддю свого лідерського потенціалу. Зроблено висновок про необхідні організаційні умови для формування та реалізації лідерського потенціалу молоді новостворених громад в Україні.

Ключові слова: лідерський потенціал, молодь, об'єднані територіальні громади, організаційні умови, зовнішні та внутрішні перешкоди.

Исследованы организационные условия формирования и реализации лидерского потенциала в условиях объединения общин. Определены критические моменты в передаче полномочий общинам и последствия для молодежи. Обобщены внутренние и внешние препятствия для реализации молодежью своего лидерского потенциала. Сделан вывод о необходимых организационных условиях для формирования и реализации лидерского потенциала молодежи новообразованных общин в Украине.

Ключевые слова: лидерский потенциал, молодежь, объединенные территориальные общины, организационные условия, внешние и внутренние препятствия.

Organizational conditions for the formation and implementation of leadership potential in the conditions of community unification are investigated. The critical moments in the transfer of powers to communities and the consequences for the youth are identified; internal and external obstacles for the youth to implement their leadership potential are generalized. The conclusion is made about the necessary organizational conditions for the formation and implementation of the leadership potential of the youth of newly formed communities of Ukraine.

Keywords: leadership potential, youth, united territorial communities, organizational conditions, external and internal obstacles.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Станом на 10.05.2018 в Україні налічується 731 об'єднана територіальна громада, де мешкає 18% населення країни. ОТГ отримали широке коло повноважень щодо забезпечення потреб своїх мешканців, у тому числі молоді, загальна чисельність якої в 2017 р. становила 11,5 млн. осіб (молодь у віці 14–35 років). Для врахування інтересів цієї вікової категорії ОТГ, формуючи місцеву молодіжну політику, створюють окремі структурні підрозділи або іншим чином формалізують активність молоді. Попри ці зусилля лише 13% молоді, яка проживає в ОТГ, відчули позитивні зміни, 47% не відчувають їх узагалі [1; 2].

За результатами соціологічного дослідження [1] 87% молодих людей не бере участь у будь-яких заходах, що стосується життя їхніх громад, але 52,2% готові особисто долучитися до активного життя у громаді (переважно приймати участь у виборах, створювати молодіжні ініціативні групи або організації, розробляти і реалізовувати молодіжні проекти та ініціативи). Запорукою успішності цих ініціатив є досить високий інтелектуальний потенціал молоді, 40% якої мають вищу освіту, тому громадам слід зосередити увагу на створенні сприятливих організаційних умов для потенційних молодих лідерів

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Незважаючи на те що інтерес вітчизняних науковців та управлінців до лідерства та лідерського потенціалу молоді нині досить високий, немає єдиного універсального підходу до визначення цих понять. Їх тлумачення багато в чому залежить від сфери діяльності дослідника. Так, лідерство розглядається як: влада індивіда, людська діяльність, здатність впливати, характеристика поведінки, якість особистості, процес стимулювання, засіб самоорганізації групи, взаємодія лідера і послідовника, положення у суспільстві, суспільний феномен.

Немає єдиного підходу до розуміння, хто такий лідер. Він розглядається у науковій літературі як: формальний керівник, неформальний керівник, авторитет, провідник, організатор, генератор ідей, особа з найвищим статусом, носій групових цінностей, соціальна роль, суб'єкт лідерства.

У практиці управління в ОТГ є один формальний лідер, який є її головною посадовою

особою, – голова. Як правило, успішні керівники ОТГ є «діловими лідерами», які організують життєдіяльність її мешканців та налагоджують потрібні ділові взаємозв'язки з органами державної влади, бізнесовими структурами, громадськими організаціями та політичними партіями. Меншою мірою голови ОТГ є «інформаційними лідерами», хоча рівень їх поінформованості є вищим, аніж пересічних жителів.

Проте голова громади не завжди є авторитетом для жителів громади та виразником їх групових інтересів. Також вони здебільшого не здатні через свою консервативність швидко та адекватно реагувати на суспільні зміни. Проте в XXI ст. для лідера вже недостатньо вміння організовувати діяльність інших людей та володіти інформацією, а необхідно вміти генерувати нові ідеї та бути провідником у їх утіленні. Цей тип лідерства, як свідчить досвід розвинених країн світу, може успішно втілювати в життя тільки талановита молодь, яка не знайома зі стереотипами минулого, а народилася і виховувалася в умовах інформаційного суспільства.

Виходячи з вищевикладеного, ми пропонуємо під поняттям «*лідерського потенціалу молоді об'єднаних територіальних громад*» розуміти сукупність лідерських якостей молоді, на основі яких формується їхня здатність генерувати нові знання й ідеї з метою використання їх для створення і впровадження інновацій у всі сфери діяльності територіальних громад. Рівень лідерського потенціалу молоді ОТГ визначається ступенем розвитку його індивідуального (здібності, особистісні риси, цінності) та універсального (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складників.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Головною метою цієї роботи є визначення організаційних умов формування та реалізації лідерського потенціалу молоді в умовах децентралізації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Під час передачі повноважень громадам слід урахувати, що у цьому процесі існує чотири критичні моменти. Перший – виявлення бачення. У цей період важливим є розроблення стратегії розвитку на наступні 5–10 років та детального плану її виконання. Нині ОТГ активно займаються стратегічним плануванням. В Україні поширено кілька методик розроблення стратегій розвитку громад,

але всі вони використовують методи залучення жителів до цього процесу, особливо акцентуючи увагу на молоді та дітях шкільного віку. Так, молодь не тільки приймає участь у засіданнях робочого комітету зі стратегічного планування, а й проводить необхідні соціологічні дослідження. Щодо дітей шкільного віку, то для них проводяться конкурси малюнків, на яких вони зображують своє бачення майбутнього своєї громади, яке згодом робочий комітет бере за основу для визначення місії громади.

Другим критичним моментом є організація самого процесу передачі повноважень від одного керівника до іншого. Нині у більшості сфер законодавство щодо здійснення ОТГ своїх повноважень лише розробляється, активно ведеться робота зі створення та апробації моделей реформування різних галузей (наприклад, нового освітнього простору, медичної реформи тощо). При цьому важливим є не тільки врахування думки молоді, а й її залучення до цих перетворень, у тому числі через реалізацію власних проектів.

Третім моментом є делегування влади та побудова командної роботи в громаді. Так, третина молоді у віці 14–35 років готова брати участь та відповідальність у процесі розбудови своїх ОТГ шляхом розроблення та реалізації молодіжних проектів та ініціатив, створення молодіжних ініціативних груп або організацій, громадського контролю, участі в громадських зборах та слуханнях, представництва у виконавчих органах та громадських радах [1; 2].

Четвертим критичним моментом є погодження методів і напрямів роботи. Цьому мають сприяти молодіжні консультативно-дорадчі органи. Проте лише 3,3% молодих людей указують, що в їх ОТГ вони створені та активно працюють, 10,9% – що створені, але не функціонують [1].

Поряд із подоланням критичних моментів у передачі повноважень існують внутрішні та зовнішні перешкоди на шляху молоді до формування та реалізації власного лідерського потенціалу. Внутрішні перешкоди пов'язані з особою лідера, а саме: відсутність сформованих, чітко виражених особистих цілей і шляхів їх досягнення; відсутність чіткого розуміння границі власних сил і того, над чим потрібно працювати (це потребує оцінки з боку оточення і плану самовдосконалення); впевненість у тому, що не існує нічого під назвою «бізнес-етика», що може бути два стандарти: один – для особис-

того життя, інший – для професійного життя; нездатність ділитися ідеями, часом, повагою, схвалення і навіть компліментами, а відповідно, й отримувати зворотний зв'язок від інших; лідерство «з тилу» – схильність очікувати, ніколи не брати на себе відповідальність; постійний акцент уваги на тому, що інші не можуть працювати добре, а не на тому, що їм особливо вдається, невміння використовувати їхні сильні сторони; вибір для себе жалісливої ролі замість ролі двигуна, який усе й усіх може зрушити з місця; недостатньо позитивний підхід до серйозних проблем; нездатність представити пропозиції рішення для відповідної проблеми; небажання керувати власним самонавчанням і розвитком.

Зовнішні перешкоди пов'язані з організаційними умовами розвитку суспільства у цілому і громад зокрема, а саме: ієрархічні структури, які огорожують, стримують, закривають людей у замкнутий простір; корпоративні культури, які заохочують буденність і винагороджують обережність і пасивність; корпоративні культури і практики, які «убивають» послів новизни; невизнання того, що існує расизм і сексизм; розмиті кордони відповідальності; відсутність жорсткої диференціації між управлінням і менеджментом, між політикою й «операціями», відсутність певних ролей і обов'язків; відсутність плану наставництва на перспективними людьми; у бізнесі бухгалтерська ментальність, у суспільстві – нерозуміння того, що люди – це найбільший ресурс; нездатність побудувати вже зараз багату на різноманіття, плюралістичну організацію, яка має на увазі різноплановість на всіх рівнях команди; розходження між словом і ділом; невідповідність поведінки лідерської команди; статичність структури самого колективу – без ротації роботи і без розширення сфери діяльності; викладення логічного, чіткого плану передачі досвіду.

Отже, для сучасного молодого лідера необхідна неабияка мужність, щоб ідентифікувати нав'язані перешкоди і протистояти їм та реалізовувати особисті стратегії, які необхідні для витоку енергії, новаторства, інновацій і прагнення до саморозвитку.

Тому для розвитку лідерського потенціалу молоді ОТГ необхідно створити певні організаційні умови, які можна визначити так: однією з найважливіших умов має стати реальна децентралізація та реальне делегування повноважень, відмова від традиційних методів

підвищення відповідальності співробітників, таких як ієрархічний контроль, на користь підприємницького відношення до роботи. Досвід свідчить, що розподіл відповідальності та повноважень здійснює сильний мотивуючий вплив на співробітників і підвищує ефективність їх праці. Звідси робиться висновок, що бюрократична ієрархічність не сумісна з розвитком лідерського потенціалу.

Другою обов'язковою умовою є формування ключових лідерів серед молоді ОТГ. Нині в Україні існує дуже велика кількість проєктів щодо розвитку лідерських якостей молоді, які, як правило, базуються на найкращих європейських практиках. Проте жоден із них не враховує того, чи має молода людина відповідні природні нахили. Жодна з програм на етапі відбору учасників не залучає професійних психологів та педагогів для виявлення потенційних лідерів.

По-третє. Розвиток людського потенціалу та виховання майбутніх лідерів повинні стати завданнями першочергової важливості для голови ОТГ. Керівники повинні приділяти багато часу та ресурсів розвитку молоді ОТГ. Окрім того, управлінці повинні працювати над собою, щоб розвивати свої власні лідерські властивості. Важливо пам'ятати, що стиль управління та манера поведінки першої особи, як правило, копіюється безпосередніми підлеглими, тому, демонструючи відкритість, стриманість, відповідальність, доброзичливість, керівник викликає відповідну реакцію у підлеглих.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Лідер майбутнього – це той, хто вільно приймає рішення та бере на себе відповідальність, проявляє якості лідера, включаючи природний талант до мотивації та переконання свого оточення, має здібності до запобігання конфліктам. Руйнування старих стереотипів – одне з найвідповідальніших завдань підготовки молоді нового типу, але воно найменше розроблено як у науковому, так і в практичному плані.

Умови для формування та стимулювання лідерських рис характеру в молоді повинні створюватися вже з дитинства. Необхідно давати дітям та молоді можливість приймати на себе відповідальність, діяти творчо та незалежно, але в межах певних правил. Для цього доцільно розробити програми щодо послідовного розвитку позитивних управлінських якостей у них, адже лідерські якості включають у себе повсякденну культуру спілкування з оточенням, що буде в пригоді й просто для будь-якої людини. Такі риси характеру можна виявляти за допомогою тестувань, рольових ігор та безпосередньої бесіди в колективі чи індивідуально.

Розвиток лідерських якостей може відбуватися й шляхом уведення спеціальних курсів (курсу лідерства як окремого предмета у вищих навчальних закладах). Не менш важливу роль при цьому відіграють такі науки, як психологія та педагогіка. Знання їхніх законів поряд із високими професійними знаннями та навичками є запорукою успішної управлінської діяльності. Це стосується будь-якої сфери діяльності та підприємств різних форм власності.

Бібліографічний список:

1. Молодь України – 2017. Результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді і спорту України. Тернопіль, 2017. 72 с.
2. Формування та реалізація державної молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації / Міністерство молоді і спорту України. Тернопіль, 2017. 100 с.

References:

1. Molod Ukrainy – 2017. Rezultaty reprezentatyvnoho sotsiologichnoho doslidzhennia / Ministerstvo molodi i sportu Ukrainy. – Ternopil, 2017. – 72 s.
2. Formuvannia ta realizatsiia derzhavnoi molodizhnoi polityky v Ukraini v umovakh detsentralizatsii / Ministerstvo molodi i sportu Ukrainy. – Ternopil, 2017. – 100 s.

Moroziuk N.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Labour Economics
and Social Development,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Sliusar S.T.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Accounting and Taxation,
Pereiaslav-Khmelnitskyi State Pedagogical University
named after Hryhorii Skovoroda

Kruhlyk S.H.

Research Scientist,
Ukrainian Laboratory of Quality and Safety of Agricultural Products

ORGANIZATIONAL CONDITIONS FOR FORMATION AND IMPLEMENTATION OF LEADERSHIP POTENTIAL FOR THE YOUTH OF UNITED TERRITORIAL COMMUNITIES

The newly formed united territorial communities received a broad range of powers to meet the needs of their inhabitants, including the youth, whose total population in 2017 was 11.5 million people (the youth aged 14 – 35). To take into account the interests of this age category, when forming the local youth policy, UTCs create separate structural units or otherwise formalize the activity of young people.

When transferring powers to communities, it should be taken into account that there are four critical points in this process, namely, when identifying a vision, organizing the process of transferring authority from one leader to another, delegating authorities, and building teamwork in the community, agreeing on methods and directions of work.

Along with overcoming the critical moments in the transfer of authority, there are internal and external obstacles on the way of the youth to the formation and implementation of their own leadership potential. Internal barriers associated with a leader's face, external barriers associated with organizational conditions for the development of society as a whole and communities.

For a modern young leader, it is not necessary to have the courage to identify impediments and confront them and to implement personal strategies that are necessary for energy leakage, innovation, and desire for self-development.

Therefore, for the development of the leadership potential of the youth of UTCs, it is necessary to create certain organizational conditions that can be defined as follows: one of the most important conditions should be real decentralization and real delegation of authority, the rejection of traditional methods of increasing the responsibility of employees, such as hierarchical control, in favour of entrepreneurial attitude towards work; the formation of key leaders among the youth of UTCs. The development of human potential and the upbringing of future leaders should become a matter of paramount importance to the head of UTC.

So, the leader of the future is one who freely makes decisions and takes responsibility, shows leadership qualities, including a natural talent to motivate and convince his environment, and has the ability to prevent conflicts. Conditions for the formation and promotion of leader character traits in young people should be created from the childhood. It is necessary to give children and young people an opportunity to take responsibility, act creatively and independently, but within certain rules. To this end, it is advisable to develop programs for the consistent development of positive managerial qualities in them. After all, leadership skills include a daily culture of communication with the surrounding, which will be useful and easy for any person. Such character traits can be detected through tests, role plays, and direct conversations in a team or individually.

The development of leadership qualities can also occur through the introduction of special courses (the course of leadership as a separate subject in higher education). Equally important role is played by such sciences as psychology and pedagogy. Knowledge of their laws, along with high professional knowledge and skills, is the key to successful management. This applies to any sphere of activity and enterprises of different forms of ownership.