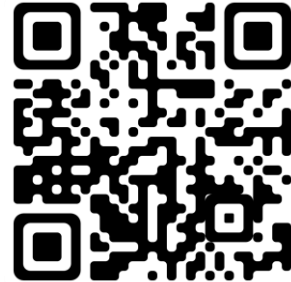




DOI 10.37491/UNZ.87.8
УДК 351



Юлія ЛЯХ¹

ЛІДЕРСТВО В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах Україна ставить перед собою багато завдань, спираючись на демократизацією державного управління. Значною мірою це стосується розвитку лідерства та методів його забезпечення як універсального важеля, за допомогою якого держава впливає на стан соціального, економічного та політичного розвитку. Лідерство як стабілізуючий чинник публічного управління інтегрує інтереси різних груп населення, відіграє важливу роль у їхньому житті, в діяльності, у прийнятті групових рішень, які мають важливе значення для кожного члена такої групи. Розвиток лідерства включає стратегію, завдання та мету діяльності публічної служби, які сприятимуть підвищенню якості державного управління. Аспекти, пов'язані з управлінською діяльністю, можна розвивати на основі інституційного середовища, яке забезпечує чітку правову базу для функціонування публічної служби; розвиток громадянського суспільства та ефективної комунікації між владою та громадянами; організовує моделі освітньої та наукової діяльності, пов'язаної з набуттям знань і компетенцій фахівців публічного управління та досліджень проблематики розвитку лідерства в публічному управлінні. Методологічно підхід до розвитку знань, умінь та компетенцій керівників публічного управління має ґрунтуватися на демократичних засадах та навчальних підходах, які формуватимуть громадянські та управлінські знання (компетентності), а саме: здатність вирішувати складні проблеми в професійних та інноваційних сферах, з потенціалом отримання та формування нових знань або практик;

¹ докторка філософії, старша викладачка кафедри менеджменту і публічного адміністрування, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, kharkov.yuliya@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0477-1772>.



здатність виявляти та вирішувати системні проблеми соціальної значущості в ключових сферах діяльності. Лідерство в публічному секторі — це поєднання навичок і компетенцій, які забезпечують особистий вплив, визначення завдань, стратегічне мислення. Лідери є ініціаторами змін і ключовими фігурами успіху демократичної адміністративної реформи. Вони формують стратегії та визначають спосіб їх реалізації. Визначення перспектив розвитку лідерства в публічному управлінні наразі є дуже важливим і розглядається як ключ до вдосконалення можливостей соціального управління, від якого залежатиме стабільний розвиток усієї країни.

Ключові слова: лідерство, лідер, публічне управління, компетенції.

Питання лідерства сьогодні є ключовими для розвитку публічного управління. Глобалізація призвела до трансформації постіндустріального суспільства до інформаційного. Тому в умовах інтенсивних демократичних, економічних і соціальних змін роль, функції та відповідні державно-управлінські відносини держави зазнали принципових змін. Це потребує повного перегляду політичної сфери, соціально-економічних відносин. Пов'язані з цим реформи сприяють удосконаленню людських ресурсів та формуванню сильного та спроможного керівництва, лідерства в публічному управлінні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує, що сучасні питання лідерства в публічному управлінні постійно вивчаються вченими як у країні, так і за кордоном. Ці дослідження мають на меті сформулювати наукові та раціональні пропозиції щодо вдосконалення системи публічного управління відповідно до вимог влади в сучасному суспільстві та створити реальні передумови для розвитку лідерства.

Найбільш важливі питання, пов'язані з тематикою, що розглядається, висвітлені в роботах дослідників розвитку лідерства (Є. Барань, Л. Бізо, Ж. Блондель, І. Ібрагімова, О. Кікоть, І. Сурай, Т. Федорів, Л. Шевченко), лідерських якостей (Г. Бертуччі, Р. Дафт, Н. Маккіавеллі, М. Херманн), професійних компетентностей (О. Бакаєва, М. Коновалова, А. Ліпенцев, П. Хаїтов, Д. Шихненко) тощо.

Водночас, віддаючи належне сучасним розробкам та науковим досягненням, слід приділити увагу перспективам формування сучасного лідерства в публічному управлінні, необхідних знань, умінь та компетенцій лідера.

У сучасному світі дедалі частіше поширюються дискусії про впровадження оновлених типів політичних лідерів. Це пов'язано із трансформацією джерела влади, засобів влади, потужності впливу на світовій арені внаслідок таких процесів, як: глобалізація; інформаційна революція — поширення інформації у величезних масштабах, чого раніше не було; роль демографічних зрушень, міграційних тенденцій; кліматичні зміни. Із трансформацією політичної реальності стійкі класичні типи лідерів



«старіють». Сучасні лідери здійснюють владу на інших підставах, ніж їхні попередники. Це зумовлює нову модель поведінки лідерів у публічному управлінні, зосереджуючи в собі нові якості та формуючи нові типи лідерського впливу, оскільки колишні моделі вже не здатні бути високоефективними.

По суті, публічне управління зазнає кризи лідерства з початком нового сторіччя. Старі принципи керівництва втрачають ефективність. У цьому полягає одна з основних проблем формування та розвитку лідерства в публічному управлінні. У табл. 1 представлені зміни в організаціях XX та XXI століть [1].

Таблиця 1

Зміни в організаціях XX та XXI століть

Зміни у структурі організацій	
Організації XX століття	Організації XXI століття
Бюрократичні	Небюрократичні, характеризуються меншою кількістю правил і працівників
Організовані в такий спосіб, коли керівники вищого рівня здійснюють управління	Організовані в такий спосіб, коли керівники є лідерами, а управління здійснюють працівники базового рівня
Політики й процедури мають багато взаємозалежностей у внутрішній сфері організації	Політики й процедури обумовлені мінімальними взаємозалежностями в середині організації, зорієнтовані на клієнтів
Зміни в культурі організацій	
Організації XX століття	Організації XXI століття
Сфокусовані на внутрішніх питаннях	Зовнішньо орієнтовані
Централізовані	Уповноважуючі, надихаючі
Рішення приймаються повільно	Рішення приймаються швидко
Політичні	Відкриті та прозорі
Не схильні до ризиків	Більш толерантні до ризиків

Спроби осмислити феномен лідерства під час організації суспільства та зрозуміти стійкі характеристики цього значення робилися ще з часів Античної Греції. Ця тема продовжує бути в центрі політичних досліджень до цього дня. Як відбувається формування та розподіл влади, які індивіди здатні займати цю нішу, які якості потрібно мати справжньому лідеру? Усі ці питання розглядають різні дослідники, й думки вчених сходяться на тому, що поняття «лідер» (не лише у політичній сфері) має високу емоційну насиченість. Це доволі спокуслива, водночас відповідальна позиція. Багато «вічних» проблем у публічному управлінні та політичному знанні зосереджуються в лідерстві: проблема моралі, прагматики, осмислення цінностей, здатності управління в людському співтоваристві.

В українських реаліях є потреба в керівниках-лідерах, спроможних відповідати викликам часу, здатні реалізовувати свої завдання по-новому згідно з новими цінностей, що зумовлює зміни у сфері публічного управління, трансформації в культурній сфері.



Зрозуміло, що на кожному рівні управління чи обійманої посади є певна специфіка діяльності; водночас лідерство є загальною вимогою, що висувається до управлінців усіх рівнів. Це не просто абстрактні слова, а той стандарт поведінки, який вважається за взірець та очікується на практиці. Тому можна зазначити, що лідерство є тим, чого навчають, принципом, який сповідають, і компетенцією, яку розвивають і оцінюють, незалежно від того, чи особа обирається на керівну посаду, чи під час реалізації своїх посадових обов'язків [1].

Саме поняття «лідерство» трактується науковцями по-різному, наприклад, 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 завдання [2, с. 564].

Лідерство — процес взаємного впливу між лідером і його послідовниками заради досягнення групових, організаційних та соціальних завдань [3, с. 661]; здатність впливати на людей швидше емоційними закликами, ніж використанням авторитету [4, с. 33–48].

На думку І. Сурай, лідерство виявляється в процесі взаємодії, коли одна особа (лідер) знає та виражає потреби й інтереси інших; у такий спосіб досягається престиж і вплив, а інші, зокрема прихильники, передають частину своїх повноважень для досягнення власних інтересів [5]. Також І. Сурай стверджує, що лідерство потрібно сприймати як управлінський статус, що є похідним від влади, який пов'язаний із посадою керівника та з прийняттям рішень [6, с. 45].

Характер впливу лідера щодо своїх послідовників багато в чому визначається джерелами влади, яку має лідер. Ідеальним для лідерства є ситуація, коли лідер у своїй особі ефективно поєднує дві основи влади — як формальна влада та особистісна (особистісні характеристики), неформальна влада.

Ж. Блондель вважає, що лідерство є владою, яка виявляється в тому, коли лідер має здатність змусити інших робити те, що вони не мають бажання робити або взагалі за інших умов і не робили б [6, с. 22]. На його думку, лідерство є різновидом влади, специфіка якої полягає в управлінських процесах, які ґрунтуються на управлінні зверху вниз, а також носієм влади є не більшість, а одна людина або група осіб [6, с. 28].

Класифікація щодо лідерства часто трапляється в науковій літературі та базується на різних критеріях. Головним із них можна виділити прагнення до влади. На думку дослідників у кожній нації близько 8 % громадян «хворіють» на владу. Для них влади ніколи не забагато, навпаки, що більше вони її мають, то сильніше їхнє прагнення до її поширення.

Влада завжди передбачає управлінський статус, соціальну позицію, пов'язану з прийняттям рішень, а при лідерстві надзвичайно важливо приймати рішення, які повністю чи частково задовольняли б потреби членів групи, в іншому випадку члени групи перестануть підтримувати лідера в реалізації його завдань.

Поняття влади визначається як універсальна, базова та центральна категорія у політичній науці, в державному управлінні та має безліч різних аспектів і так чи інакше пов'язане з поняттям лідерства.



В енциклопедії державного управління [8, с. 90] надається такі визначення «влади», як багатоаспектне соціально-політико-правове поняття, яке може мати такі значення:

- 1) взаємовідносини між людьми, коли одні управляють, а інші підкоряються;
- 2) здатність досягати завдання;
- 3) здатність суспільно-політичної системи забезпечити виконання своїх рішень;
- 4) самоорганізація людської спільноти на основі розподілу управлінських і виконавчих функцій;
- 5) можливість і здатність виявляти свою волю.

У системі владних відносин використовуються різноманітні критерії теоретичного вивчення функцій і ролей політичних лідерів. М. Херманн [9] запропонував обґрунтовану класифікацію політичних лідерів. Вона поділяє лідерів на три основні спрямування, чітко визначаючи основні функції цих трьох категорій лідерів:

— лідер «комівояжер» свою діяльність вбачає у втіленні й задоволенні певних потреб та інтересів своїх прихильників та послідовників. Вважає себе найнятим тільки для виконання певної низки завдань. Після досягнення наміченого вважає свою місію завершеною;

— у лідера «пожежника» діяльність спирається на швидкість реакції за умови нестандартної соціальної ситуації. Він намагається одразу й швидко реагувати, протидіючим негативним загрозам існування власної спільноти. Нерідко, цей тип лідера наділений комплексом якостей вмілого організатора, який у змозі змінити наявний баланс сил у колективі;

— лідер «маріонетка» перебуває під впливом групи наближених осіб, до яким він цілком довіряє. Часто інтереси цих наближених осіб зосереджені на власних цінностях і бажаннях [9].

Останній тип лідера, на жаль, дуже часто трапляється в сучасному світі, але здебільшого не в чистому вигляді, а включає елементи двох інших. Однак у сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства цей тип лідера став більш поширений, перш за все, в силу соціальних чинників.

Ще й Н. Маккіавеллі розмежовував типи лідерства залежно від своїх методів управління. Він детермінував одних «левами» (такі лідери, які напролом прокладають шлях до здійснення влади); інших він називав «лисами» (ті лідери, які шукають зручніші, більше економні засоби досягнення владних результатів) [10]. Сьогодні така характеристика також має місце.

Соратники й послідовники є найважливішим ресурсом будь-якого лідера. Без їхньої підтримки лідер майже не здатний досягти бажаного результату. Тому можна визначити ще одну характеристику лідерства в публічному управлінні, це його легальність та легітимність. Ідеальна модель, за якої здійснюється публічне управління на демократичних засадах, коли легітимність лідера ґрунтується на легальності та навпаки.

Багато сучасних досліджень показує, що впровадження напрямів розвитку державної служби створює можливість набути лідерських якостей спеціаліста в системі публічного управління.



Лідерство в публічному управлінні — це управлінська взаємодія (в цьому випадку між лідерами і послідовниками), заснована на найбільш ефективному поєднанні різних джерел влади для ситуації, покликаної мотивувати людей на досягнення спільних завдань. Метою формування та розвитку лідерства в публічному управлінні є досягнення нової якості організаційної взаємодії, що сприяє оптимізації діяльності державних органів як суб'єктів управління та їх взаємодії з громадянами як об'єктами управління [11].

Розвиток лідерства в публічно-управлінській діяльності відбувається в умовах реформування державного управління, державної служби, що знайшло відображення в нормативно-правових документах, серед яких, зокрема:

— Закон України «Про державну службу», який визначає правові та організаційні засади державної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, що діє в інтересах держави та суспільства;

— Стратегія сталого розвитку «Україна — 2020», визначає мету та напрями руху, а також дорожню карту й першочергові пріоритети, індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення й розвитку України;

— Стратегія реформування державного управління України на 2016–2020 роки, спрямована на вдосконалення системи державного управління, особливо шляхом забезпечення державної служби професійними керівниками, які здійснюватимуть національні реформи та забезпечуватимуть необхідні зміни [12].

В Україні нормативно-правова база в цілому зумовлює розвиток лідерства в публічно-управлінській діяльності. Але потреба в реформуванні та вдосконаленні публічного управління висуває нові вимоги щодо врахування аспектів розвитку лідерства в нормативних актах. Існує потреба у відображенні питань щодо процедур виявлення лідерських якостей у публічних управлінців та визначення критеріїв їх оцінювання тощо.

Серед актуальних проблем, що перешкоджають розвитку лідерства в публічному управлінні, визначають такі:

— законодавча база є неповною та не завжди враховує національний та міжнародний досвід у сфері людського розвитку в публічному управлінні;

— недостатнє впровадження передового досвіду в управлінні персоналом для державних службовців та органів місцевого самоврядування, відсутність комунікаційного простору для обговорення проблем та рішень на місцях;

— роль та статус кадрових підрозділів державних органів влади та місцевого самоврядування є невідповідними новим потребам та викликам сьогодення;

— відсутність професійної мережі вищих керівних кадрів державного управління;

— недосконала та неефективна система професійної підготовки керівників з лідерськими навичками в державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;



— недостатня орієнтація системи професійного навчання щодо розвитку лідерських якостей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [13].

Сучасний демократичний лідер представляється як лідер з найкращими елітними якостями. Тому знання, навички та компетенції, отримані під час навчання, є дуже важливими для якості здійснення публічного управління, особливо на керівних посадах. Спрямовані на просування служіння країні через чесність та повагу, лідери інтегрують цінності та етичні норми. Лідери через особисту поведінку демонструють відданість концепції служіння, мислити позитивно, навчати та вчитися в інших, мотивувати підлеглих, прагнути до досконалості, розвивати взаємодію з працівниками, заохочувати відкриті та конструктивні стосунки відносини зі співробітниками, довіряти та бути зразком довіри для інших, ефективно керувати роботою співробітників та організувати роботу колективів.

Особливість процесу оволодіння знаннями у процесі професійної підготовки керівників системи публічного управління полягає в практичній спрямованості: керівники повинні набути навичок під час здобуття знань і головне — застосовувати навички на практиці.

Лідерство в публічному управлінні в Україні потребує постійної модернізації. Одним із основних змістів є підвищення професійного рівня публічних службовців, здійснення довгострокового та ефективного планування їхньої діяльності, що вплине на зміст їхньої діяльності щодо прийняття рішень та управління в цілому. Відповідно постає питання професійних компетенцій лідера. У Всесвітній доповіді ООН про стан державного сектору за 2005 рік «Розкриття людського потенціалу задля підвищення ефективності державного сектору» зазначалось, що здатність державних органів щодо надання можливості своїм співробітникам ефективно працювати в інтересах суспільства повністю залежить від компетентності, мотивації та чесності осіб, які працюють у цих установах, а також від їхніх лідерських якостей [14].

Перспективи розвитку лідерства в публічному управлінні містять такі складники:

— освіта — регламентованість процедур, спрямованих на зміну форм навчання із застосуванням сучасних методів активного впливу на особистість з метою підготовки її до практичної управлінської діяльності;

— індивідуальність — передбачається розвиток особистісної структури, що забезпечує персональну готовність до змін;

— групова взаємодія — ґрунтується на аналізі поведінки лідерів у межах виконання управлінських обов'язків, підтримки ділових і міжособистісних відносин;

— організаційність — забезпечується трансформацією діяльності служб управління в публічних органах влади, спрямована на активне включення їхнього персоналу у формувальну діяльність щодо підвищення якості управлінських взаємодій суб'єктів і об'єктів управління;

— діяльнісність — дозволяє сформувати вміння та навички через практичні вправи під час занять [15].



Щоб досягти значного розвитку публічного управління важливо використовувати повною мірою лідерський потенціал. Для цього необхідно забезпечити виконання таких завдань:

— створити науково-дослідні програми, які б вивчали лідерство на публічній службі з урахуванням аспектів регіональної специфіки;

— реалізація програм навчання керівників щодо технологій управління на підставі лідерства;

— створення системи постійного контролю та вдосконалення якості управління з можливістю його корекції, виходячи з конкретних організаційних ситуацій [16].

Також до складників розвитку лідерства в публічному управлінні належать:

— дослідження мистецтва створення ефективної комунікації та переговорів;

— стратегічне управління людськими ресурсами, орієнтоване на досягнення результату;

— здійснення ефективних реформ;

— щодо впровадження профілю компетенцій щодо розвитку індивідуального потенціалу та реалізації посад державної служби.

Аналіз перспектив розвитку лідерства в органах публічної влади показує, що створення ефективної системи публічного управління може підвищити конкурентні переваги країни та створити принципи демократичного правління на основі верховенства права. Очевидним є, що в цих обставинах у системі публічного управління назріває потреба в управлінці нового типу, який відповідає сучасним вимогам, а саме: керівника з високим рівнем професіоналізму, з новою якістю мислення, новим набором знань, умінь і навичок, із високим рівнем відповідальності перед країною за результати своєї діяльності. Важливим аспектом є розвиток лідерських якостей державних службовців, здатний підвищити окремі показники діяльності органів публічної влади, лідерство повинно формуватися на основі компетенцій, які передбачають стратегічне мислення, впливовість, підвищення ефективності праці підлеглих.

Пропоновані заходи включають створення профілю компетенцій майбутніх лідерів, визначення та відбір потенційних лідерів, заохочення наставництва та навчання, а також процес постійного розвитку лідерства.

Профілі лідерства є основою професійного розвитку державних службовців. Вони необхідні для визначення індивідуальних потреб у навчанні та вдосконалення навчальних програм, а також для розробки підходів до підвищення кваліфікації. Профіль визначає необхідний набір компетенцій, безпосередньо пов'язаний із функцією керівництва — управлінськими функціями, які на сьогодні виконують або повинні виконувати всі державні службовці на керівних посадах.

Отже, формування лідерів повинно базуватися на вдосконаленні системи публічного управління, створенні необхідного інституційного середовища, зокрема законодавчої бази; антикорупційній політиці; підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування тощо. Ці основні методи розвитку лідерства забезпечать підготовку



майбутніх лідерів у системі органів публічної влади, що передбачає розвиток цієї галузі в Україні та прогнозує її позитивні перспективи [17].

Список використаних джерел

1. Розвиток лідерства / за заг. ред. І. Ібрагімової. Київ : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
2. *Дафт Р.* Менеджмент. 10-е изд. / пер. с англ. СПб. : Питер, 2014. 864 с.
3. Психология и культура / под ред. Д. Мацумото. СПб. : Питер, 2003. 718 с.
4. *Ашин Г. К.* Лидерство: социально-политические и психологические аспекты. *Политика: проблемы теории и практики.* 1990. Вып. VII, ч. 2. С. 33–48.
5. *Сурай І. Г.* Особливості дослідження феномену лідерства в публічному управлінні (методологічний аспект). *Науковий вісник: Державне управління.* 2020. № 3 (5). С. 216–227. [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3\(5\)-216-227](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3(5)-216-227).
6. *Сурай І. Г.* Еліта в державному управлінні: погляд із давнини. *Актуальні проблеми державного управління.* 2010. № 4 (44). С. 70–76.
7. *Блондель Ж.* Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. Москва : Российская академия управления, 1992. 135 с.
8. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. кол.: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 1. 748 с.
9. *Herrmann M.* Political psychology. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1986. Part II. 524 p.
10. *Маккиавелли Н.* Государь / пер. Г. Муравьевой. Москва : Планета, 1990. 80 с.
11. *Шихненко Д. В.* Роль інноваційного лідерства у підвищенні якості та стандартів публічного управління в Україні. *Публічне управління: ціннісні орієнтири, стандарти якості та оцінка ефективності* : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 26 травня 2017 р.) : у 5 ч. / за заг. ред. В. С. Куйбіди, А. П. Савкова, С. В. Загороднюка. Київ : НАДУ, 2017. Ч. 1. С. 171–172.
12. *Сторожев Р. І.* Суб'єкти розвитку лідерства в публічно-управлінській діяльності. *Актуальні проблеми державного управління.* 2017. № 2 (52). С. 158–164.
13. *Шихненко Д. В.* Інноваційне лідерство як шлях до гармонізації публічного управління. *Нові нерівності — нові конфлікти: шляхи подолання* (III Конгрес соціологічної асоціації України) : тези доповідей та виступів учасників (м. Харків, 12–13 жовтня 2017 р.). Харків, 2017. С. 210–211.
14. *Бертуччі Г.* Розкриття людського потенціалу задля підвищення ефективності державного сектору: міркування щодо головних висновків Всесвітньої доповіді UNDESA'S 2005 про стан державного сектору. *Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки* : матер. XVIII Міжн. конгр. з підготовки вищих державних службовців (Київ, 15–17 червня 2005 р.). Київ : К.І.С., 2005. С. 141–147.
15. *Ліпенцев А. В.* Розвиток лідерства в органах публічної влади у контексті завдань надання якісних адміністративних послуг: теоретичні аспекти. *Ефективність державного управління.* 2014. Вып. 38. С. 21–42.



16. Шевченко Л. Ю. Сучасні підходи до наукового вивчення лідерства. Актуальні проблеми психології. 2013. Том 6, Вип. 9. С. 516–524. URL : <https://bit.ly/3OQ4t4Y>.
17. Підлісна Т. В. Сучасні підходи до розвитку лідерства в органах публічної влади. *Право та державне управління*. 2021. № 2. С. 158–164. URL : <https://bit.ly/3oAMjcy>.

Надійшла до редакції 31.03.2022
Рекомендовано до друку 20.06.2022

Yuliia LIAKH

O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

Leadership in Public Administration: Prospects for Development in Ukraine

In modern conditions, Ukraine sets many tasks, based on the democratization of public administration. To a large extent, this applies to the development of leadership and methods of ensuring it as a universal lever through which the state influences the condition of social, economic and political development. Leadership as a stabilizing factor of public administration, integrates the interests of different groups of the population, plays an important role in their lives, activities, group decisions that are important for each member of such a group. Leadership development includes strategies, objectives and goals of public service activities that will help improve the quality of public administration. Aspects related to management activities can be developed on the basis of an institutional environment that provides a clear legal basis for the functioning of the public service; development of civil society and effective communication between government and citizens; organizes models of educational and scientific activities related to the acquisition of knowledge and competencies of public administration specialists and research on the development of leadership in public administration. It is noteworthy that a person who seeks public recognition and support from the general public must necessarily demonstrate a willingness to implement the socially expected constructs that function in the mass consciousness as a social ideal. However, the methods of achieving such designs can be radically different up to the choice of diametrically opposed and mutually exclusive directions. It turns out that the despotic form of political domination in most cases leads to the regression of civil society and the state as a whole. Methodologically, the approach to the development of knowledge, skills and competencies of public administration leaders should be based on democratic principles and educational approaches that will form civic and managerial knowledge (competencies), namely, the ability to solve complex problems in professional and innovative spheres with the potential of obtaining and forming new knowledge or practices; ability to identify and solve systemic problems of social significance in key areas of activity. Public sector leadership is a combination of skills and competencies that provide personal influence, goal setting, and strategic thinking. Leaders are the initiators of change and key figures in the success of democratic administrative reform. They formulate strategies and determine how to implement them. Defining the prospects for the development of leadership in public administration is currently very important and is seen as a key to improving the capacity of social governance, which will depend on the sustainable development of the whole country.

Keywords: leadership, leader, public administration, competencies.