

Шифр “Лідерство”

НАУКОВА РОБОТА

на тему:

**“РЕАЛІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДЯН
УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ”**

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА ГРОМАДЯН В ОРГАНАХ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ	5
РОЗДІЛ 2. СКЛАДОВІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДЯН У ПРОЦЕСІ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ.....	16
ВИСНОВОК.....	25
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	27

ВСТУП

Проблема лідерства розглядається з позицій різних соціально-гуманітарних наук. Реалізація лідерського потенціалу громадян як соціальне явище супроводжує людство протягом усього його існування. Лідерство зустрічається на будь-якому рівні соціальної організації. Лідерство існує скрізь, де є колективна діяльність, будь-яке спільне заняття потребує упорядкування поведінки індивідів, у виробленні загальних цілей і визначенні шляхів і способів їх досягнення. Лідер громади робить значний вплив на процеси функціонування органів самоорганізації населення, формування громадських норм і цінностей, на поведінку послідовників. У зв'язку з цим лідери і сам феномен лідерства привертають увагу вітчизняних та зарубіжних науковців зокрема, Blanchard К., Карпінський Б., Mohler А., Саах Д., Савчин М. В., Sinek S., Scott S., Юрковська Л. Г. та інші.

Метою наукового дослідження є наукове обґрунтування теоретичних, методичних та практичних питань щодо реалізації лідерського потенціалу громадян у процесі функціонування органів самоорганізації населення.

Об'єктом дослідження є організаційно-соціальні аспекти оцінки лідерського потенціалу громадян у процесі функціонування органів самоорганізації населення. Досліджено громади Полтавської області: (Кобеляцький район: с. Ганжівка ОГ "Ганжівка", с. Озера ОГ "Джерело", с. Канави ОГ "Лідер"; Полтавський район: с. Черноглазівка ОГ "Світло надії", с. Головач ОГ "Добробут", с. Жуки ОГ "Злагода", с. Мачухи ОГ "Успіх"; Чутівський район: с. Кочубеївка ОГ "Спільна думка", с. Нова Кочубеївка ОГ "Спільна думка", с. Василівка ОГ "Довіра і єдність", с. Філенкове ОГ "Джерело надії"; Котелевський район: с. Милорадове ОГ "Світанок", с. Козлівщина ОГ "Промінь", с. Велика Рублівка ОГ "Рублівка"; Семенівський район: с. Степанівка ОГ "Граніт-09", с. Устимівка ОГ "Устимівка-центр", с. Оболонь ОГ "Нова Оболонь", с. Вербки

ОГ “Вербки”, с. Веселий Поділ ОГ “Веселоподільська”, с. Погребняки ОГ “Мрія”; Лохвицький район: с. Лука ОГ “Водограй”, с. Яшники ОГ “Надія”, с. Луценки ОГ “Нептун”, с. Бодаква ОГ “Джерело”; Гадяцький район: с. Великі Будища ОГ “Надія”, с. Хитці ОГ “Відродження”, с. Сарі ОГ “Село – мій дім”, с. Сватки ОГ “Успіх”; Зіньківський район: с. Лютенські Будища ОГ “Від мрій до дій”, с. Бобрівник ОГ “Турбота”, с. Проценки ОГ “Тепло і затишок”, Опішня ОГ “Тепло і затишок”; Козельщинський район: с. Нова Галещина ОГ “Спадщина”, с. Лутовинівка ОГ “Лутонівська вода”, с. Говтва ОГ “Говтва”; Котелевський район: с. Велика Рублівка ОГ “Рублівка”, с. Терни та Микілка ОГ “Надія, Віра, Любов”) та проведено аналіз чинників, які впливають на рівень мотивації лідера громади.

Методологічною основою дослідження стала система взаємодоповнюючих загально-наукових, теоретичних, експериментальних методів, зокрема: емпіричні (спостереження, порівняння, узагальнення), теоретичні (діалектичний, конкретизації, аргументації), методи, що застосовують на емпіричному й теоретичному рівнях досліджень (аналізу, синтезу, індукції, дедукції).

У науковій роботі автором досліджуються теоретико-методичні положення щодо реалізації лідерського потенціалу громадян у процесі функціонування органів самоорганізації громад.

Узагальнено результати анкетних досліджень проведених серед членів громади і лідерів громад Полтавської області та визначено основні чинники взаємодії між ними. Запропоновано основні підходи щодо реалізації лідерського потенціалу лідера громади.

Наукова новизна одержаних результатів досліджень полягає у поглибленні теоретичних і методичних засад реалізації лідерського потенціалу громадян.

РОЗДІЛ 1

ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА ГРОМАДЯН В ОРГАНАХ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

Сучасний період розвитку людського суспільства приніс розуміння того, що демократична, правова держава може вирішувати основні завдання лише за наявності розвиненої системи самоврядування.

Згідно ст. 140 Конституції України, місцеве самоврядування є правом територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України [21].

У Законі України “Про місцеве самоврядування” у ст. 2 подається дещо видозмінене визначення самоврядування. Так, згідно цього Закону, місцеве самоврядування в Україні – це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста – самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України [33].

Таким чином, прийняття Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” стимулювало розвиток самоврядної влади в сільській місцевості, запровадження новітніх моделей залучення громадян до розв'язання проблем територій.

На нашу думку, *місцеве самоврядування* відіграє важливу роль у реалізації одного з головних завдань сьогодення – об'єднання в одне ціле інтересів держави, суспільства та особистості, оскільки головна мета та сутність місцевого самоврядування полягає в тому, щоб на рівні кожної окремо взятої особистості здійснювати гармонізацію прав і свобод людини та

громадянина з інтересами держави та суспільства. Саме тому, ми вважаємо, що місцеве самоврядування відповідає ідеям сучасної демократичної правової соціальної держави, найвища цінність якого – людина, її права і свободи.

За нашими дослідженнями, особливо актуальне значення в наш час набуває проблема взаємодії держави та місцевого самоврядування, осмислення теоретичних і правових аспектів взаємодії органів державної влади та місцевого самоврядування з позицій наукового аналізу, співвідношення держави та суспільства, правової держави та громадянського суспільства [42, с. 127; 44, с. 80].

Необхідно зазначити, що місцеве самоврядування є об'єктивним явищем життя суспільства, однією з форм його самоорганізації. Держава, як і місцеве самоврядування, є однією із форм соціального життя суспільства та однією із форм самоорганізації.

Згідно ст. 2 Закону України “Про органи самоорганізації населення”, органи самоорганізації населення – представницькі органи, що створюються жителями, які на законних підставах проживають на території села, селища, міста або їх частин, для вирішення завдань, передбачених цим Законом [34].

Історичний аналіз досліджуваного питання безпосереднім чином пов'язаний з виявленням основних параметрів співвідношення державних і самоврядних структур, їх взаємодії в процесі становлення і розвитку держави, його виділення з суспільства і функціонування як щодо самостійного багатопланового соціального явища.

Сучасне місцеве самоврядування, будучи формою самоорганізації населення, має ознаки як владного, так і суспільного інституту. Місцеве самоврядування в сучасних умовах, має двоїсту природу (політичну та громадську) і за своєю сутністю є суспільно-політичним інститутом. Місцеве самоврядування в більш ширшому розумінні є інститутом самоорганізації суспільства. До того ж місцеве самоврядування може реалізовуватися у

вигляді територіального громадського самоврядування [13, с. 99; 17, с. 234; 23, с. 87; 24, с. 100; 28, с. 72].

На нашу думку, *самоорганізація* населення є важливою частиною дієвого залучення населення, в процес обговорення місцевого розвитку, планування, прийняття рішень з актуальних питань, моніторингу виконання рішень є основною характеристикою демократизації системи державного управління на всіх її рівнях і ключовою частиною розвитку громадянського суспільства в цілому.

За нашими дослідженнями, органи самоорганізації населення, сприяють підвищенню активності населення до участі в місцевому управлінні та вирішенні соціальних питань громади. Самоорганізація створюється тільки від ініціативи жителів територіальної громади.

В країнах Європи вже великий проміжок часу практикується демократична форма взаємодії влади та населення. За допомогою цього здійснюється участь населення у системі управління країною на різних рівнях, а також забезпечується підвищення соціального потенціалу громадян, в сфері самоорганізації.

За нашими дослідженнями, соціальний досвід людства свідчить, що не у всі періоди розвитку держави вирішення повсякденних питань на місцях приймало форму самоорганізації [8, с. 169; 36, с. 84; 42, с. 124].

Отже, як ми бачимо місцеве самоврядування як одна з форм самоорганізації населення існувало далеко не завжди. Сучасне місцеве самоврядування є результатом складного та довготривалого процесу пошуку компромісів, узгодження інтересів суспільства в особі територіальних громад та держави.

Громада – група людей, які проживають на одній території та стикаються з однаковими проблемами розвитку. Наприклад, це – мешканці багатоповерхового будинку; мешканці однієї вулиці в населеному пункті або в місті; люди, які проживають в одному мікрорайоні міста; мешканці одного села, тощо [9, с. 7].

Нами визначено, що законодавство України не містить переліку функцій територіальної громади, а закріплює тільки галузеві напрями діяльності органів місцевого самоврядування та відповідні повноваження. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” повністю ігнорує мешканців самоврядних одиниць як суб’єкта управлінської діяльності, що суперечить конституційній нормі щодо первинності територіальної громади як суб’єкта місцевого самоврядування. Аналіз змісту законопроектів, зареєстрованих Верховною Радою України з питань місцевого самоврядування, також свідчить про відсутність визначення напрямів та видів діяльності територіальної громади.

За нашими дослідженнями, визнання територіальної громади суб’єктом місцевого самоврядування, наділення її відповідними правами та обов’язками, майном та фінансами потребує закріплення за нею статусу юридичної особи публічного права, що відповідає європейській практиці визначення юридичного становища місцевих громад як публічно-правових корпорацій.

На нашу думку, *рушійною силою самоорганізації громади є лідер*. Щоб стати лідером громади, людині недостатньо всього лише знаходитися попереду інших людей в громаді – повинні також бути люди, які навмисно і свідомо рухаються по його стопах, наслідуючи приклад його лідерства і діючи відповідно до його перспективних задумів.

На нашу думку, *лідер громади* – це особистість, яка, поставивши перед собою ціль, знаходить кошти і створює громаду, здатну її досягти. Всі відносини, що залежать від лідера, є лише інструментальними причинами; він залишається розумом всього того, що відбувається всередині належного йому контексту, економічним стратегом засобів досягнення мети.

Лідерство – це в першу чергу мистецтво імпровізації. Ентузіазм лідера безмежний, інакше й бути не може. Тільки його фанатична відданість ідеї, проекту, команді або компанії здатна повести за собою послідовників і сподвижників. В іншому випадку за справу і зовсім не слід братися. В наш

час достатньо актуальною є проблема визначення та виявлення ефективних методів, особистісного розвитку і форм навчання суспільства [10, с. 374; 11, с. 11; 43, с. 45].

Нами визначено еволюцію поглядів на поняття “лідерство” (рис. 1.1).

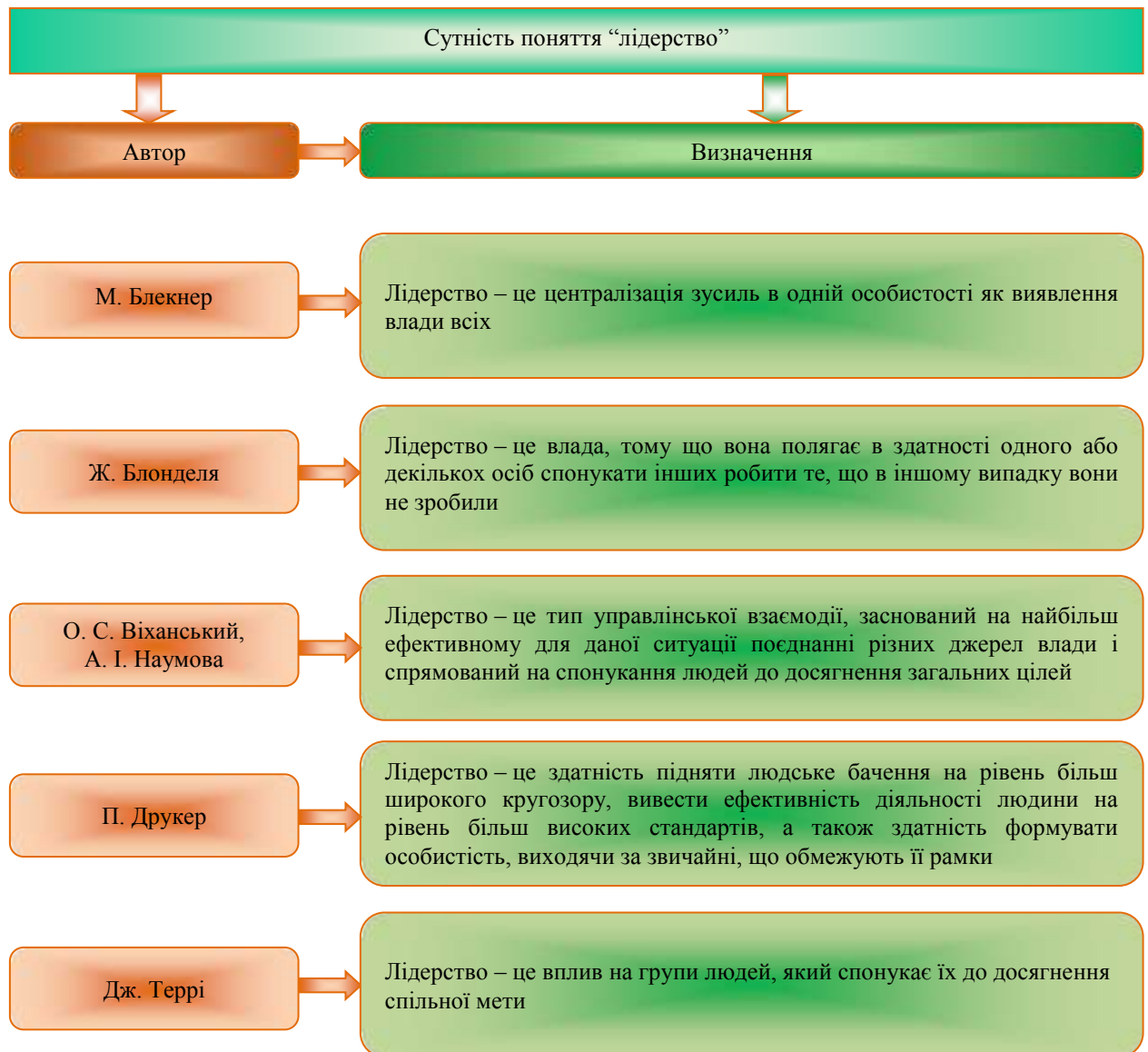


Рис. 1.1. Еволюція поглядів на поняття “лідерство”

Джерело: узагальнено автором за даними [2, с. 183; 5, с. 74; 10, с. 321]

На нашу думку, *лідерство* – це вплив, тобто здатність набувати послідовників. Лідерство пов’язано з впливом на членів громади, які повинні слідувати за лідером. Якщо лідер не в змозі впливати на інших членів громади, то громада не піде за ним. Таким чином, лідерство означає вплив – не більше і не менше.

Лідер – це той, хто вміє служити, змусити функціонувати, здатний створити гармонію відносин між усіма, оскільки забезпечує найвищий рівень досягнень як на матеріальному, так і на духовному рівні [1, с. 260].

На нашу думку, *лідером громади* можна вважати особу, яка так чи інакше завоювала авторитет, повагу та визнана главою громади та є (рис. 1.2).

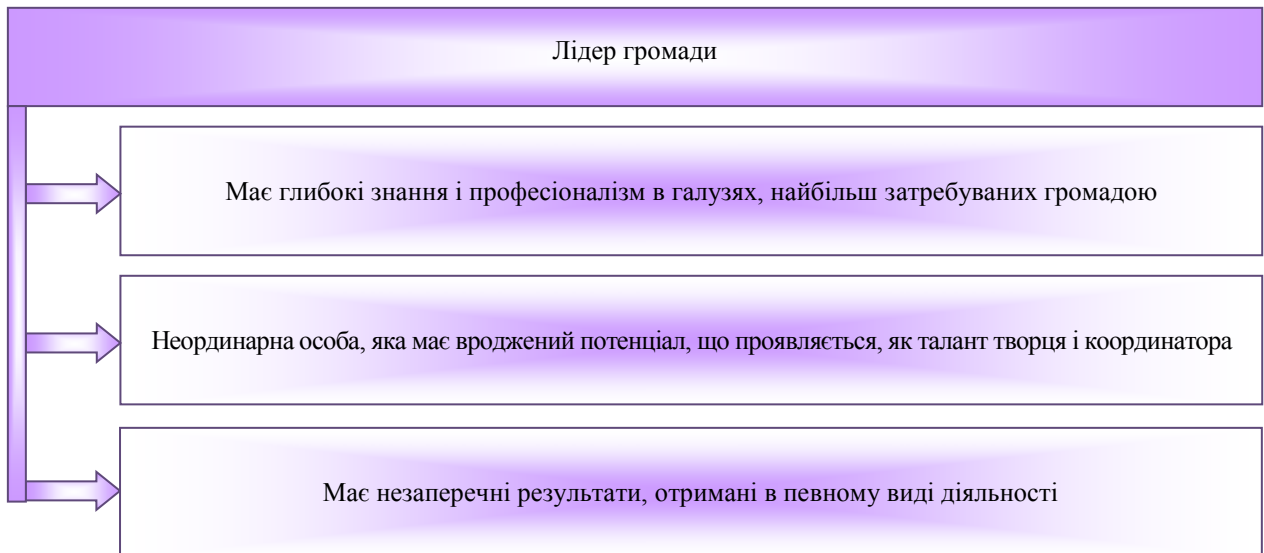


Рис. 1.2. Особливі риси лідера громади

Джерело: авторська розробка

Лідер відрізняється блискучим умінням координувати діяльність колективу заради досягнення спільної мети. Сутнісна характеристика лідера – це вміння привести до функціонального єдності дію, що включає в себе безліч потреб, здібностей і засобів.

За нашими дослідженнями, під час підготовки лідера громади діють два процеси, які взаємопов'язані (рис. 1.3).

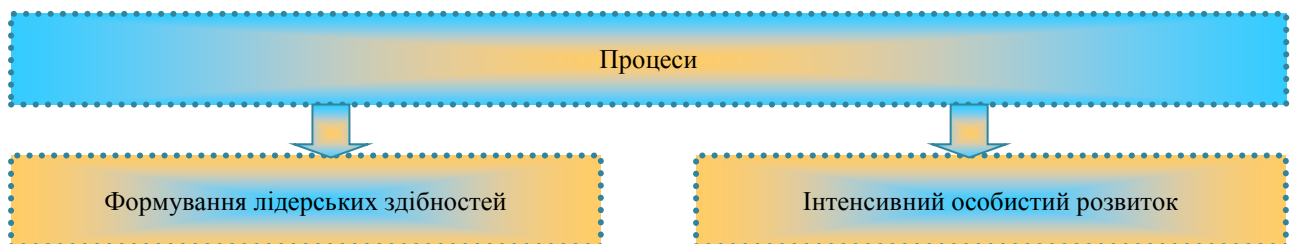


Рис. 1.3. Процеси, які діють під час підготовки лідера

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, можна виділити такі основні особливості, що виділяють “лідера громади” від “керівника” (рис. 1.4).

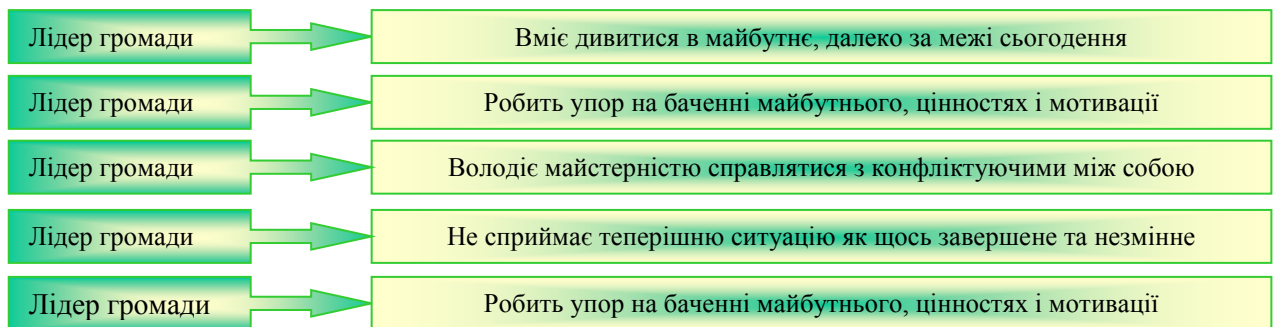


Рис. 1.4. Особливості, що виділяють “лідера громади” від “керівника”

Джерело: авторська розробка

Керівник забезпечує виконання програми і досягнення мети діяльності очолюваної ним організації. Лідер створює образ майбутнього і мотивує людей на реалізацію цього образу. Головний обов’язок лідера – надихати людей працювати якнайкраще. Людина, призначений на ту чи іншу посаду, може володіти певною владою і можливістю керувати іншими, але справжнє лідерство – це щось набагато більше, ніж просто влада, досвід, знання і дотримання певних правил.

Справжній лідер – той, за ким люди йдуть добровільно і свідомо. Справжній лідер знає, що поняття “лідер” і “керівник” означають далеко не одне і те ж (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Відмінні риси між “лідером” і “керівником”

Джерело: авторська розробка

Здатність до лідерства в дійсності представляє собою цілий комплекс навичок і вмінь, причому майже кожному з них можна навчитися та розвинути. Однак цей процес не відбувається раптово. Лідерство має багато аспектів серед яких, слід виділити: повага, досвід, навички спілкування з людьми, своєчасність, відповідальність і т. д. Із цього переліку, багато чинників відіграють важливу роль стосовно лідерства [15, с. 151; 18, с. 131; 38, с. 129; 40, с. 223; 41, с. 60].

За нашими дослідженнями, в будь-якій громаді є два типи лідерів (рис. 1.6).

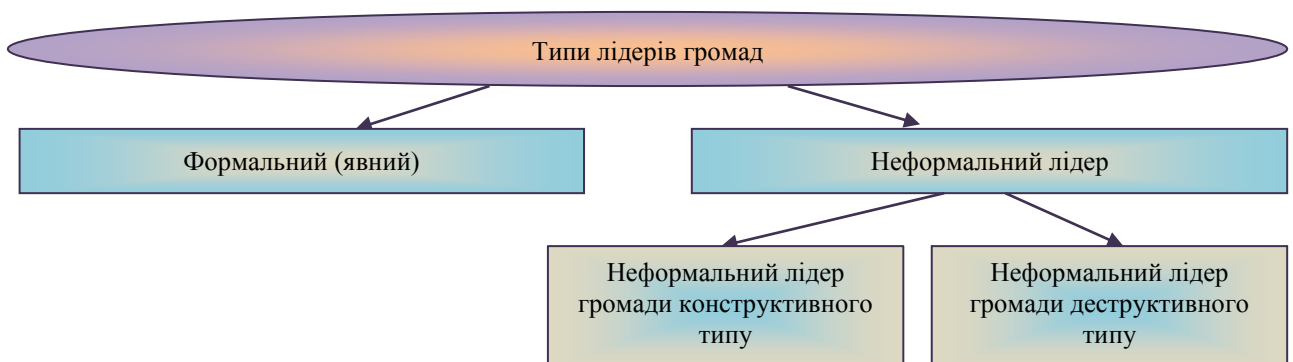


Рис. 1.6. Типи лідерів громад

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, *формальний (явний) лідер громади* – це авторитет, організатор який виділяється за своїми особистими і діловими якостями. *Неформальний лідер громади* – це член громади, який займає лідерське положення в громаді, через свої особисті якості, життєвий досвід, поведінку.

Неформальний лідер громади конструктивного типу – впливає на громаду та її діяльність позитивно, сприяють реалізації загальних інтересів, допомагають в адаптації нових членів громади і тим самим підвищують ефективність самоорганізації громади.

Неформальний лідер громади деструктивного типу – впливає на громаду негативно, використовує свій вплив для того, щоб саботувати рішення формального (явного) лідера громади, протистояти змінам, можуть підірвати авторитет формального (явного) лідера громади, можуть ставити під сумнів його розпорядження, знижуючи ефективність самоорганізації громади.

На нашу думку, *лідерство починається не з голови, а з серця, ідеальне середовище для нього – не суворі правила, а осмислені, значущі взаємини між людьми.*

Щоб виявити лідера громади необхідно (рис. 1.7).

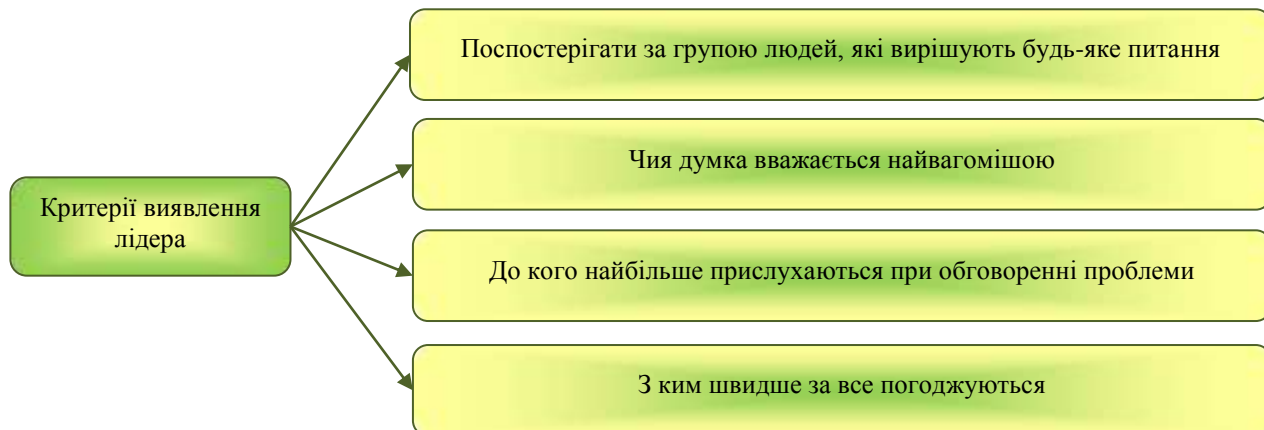


Рис. 1.7. Критерії виявлення лідера громади

Джерело: авторська розробка

Якщо, людина відповідає цим критеріям, або їх частині, то вона є лідером громади.

У кожній конкретній групі людей і в кожній конкретній ситуації обов'язково виникає лідер, який впливає на інших. При цьому людина, яка виявила себе лідером в одній ситуації або групі, в інших умовах може поступитися місцем іншому лідеру, стаючи одним з його послідовників.

Лідер, який досяг рівня схвалення, покладається не на силу, а на людські взаємини, допомагаючи їм та водночас витрачаючи час і енергію на задоволення потреб і бажань членів громади.

Лідер громади, який нездатний встановлювати міцні й тривалі взаємовідносини з іншими, незабаром обов'язково виявить, що не здатний надовго залишатися ефективно діючим лідером.

На нашу думку, *велич лідера громади* – не в його власній силі, а в здатності надавати сили своїй громаді. Якщо основне завдання громади – виконати доручену йому роботу, то основне завдання лідера – сприяти розвитку людей, щоб вони змогли зробити доручену їм роботу.

Громада найбільш віддана лідеру в разі того, якщо він сприяв їх особистісному зростанню (рис. 1.8).

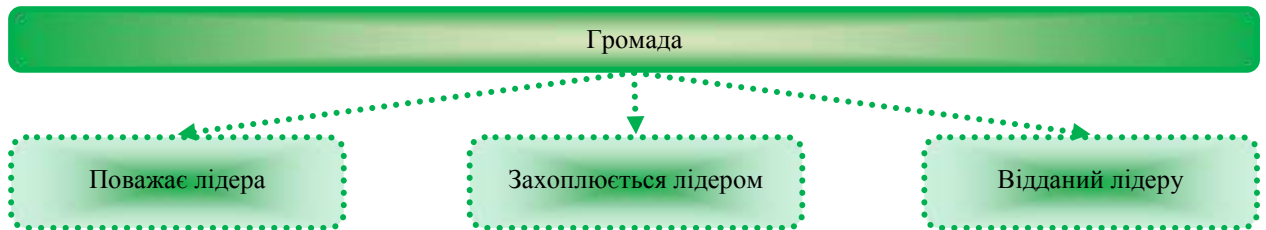


Рис. 1.8. Відношення громади до лідера

Джерело: авторська розробка

Для того, щоб лідерство залишалось максимально результативним, необхідно допомагати іншим членам громади підніматися разом з лідером. Завдяки такому колективному впливу, що здійснюватиметься на громаду лідером, вся громада буде рухатися разом з ним в одному напрямку. Якщо цього не відбудуватиметься, то як наслідок обов'язково виникнуть відмінності в інтересах, які призведуть до порушення єдності.

Кожен з нас – лідер, тому що кожен з нас на кого-небудь впливає. Звичайно, не кожен здатний стати лідером громади, але кращим лідером, ніж він був раніше, здатний стати кожен [2, с. 197; 19, с. 129; 29, с. 99].

Функціональність лідера визначається вмінням знаходити і координувати ті кошти та ресурси для досягнення мети, сукупність яких здатна задовольнити інтереси найближчій соціальної групи. Лідер громади виконує такі функції (рис. 1.9).

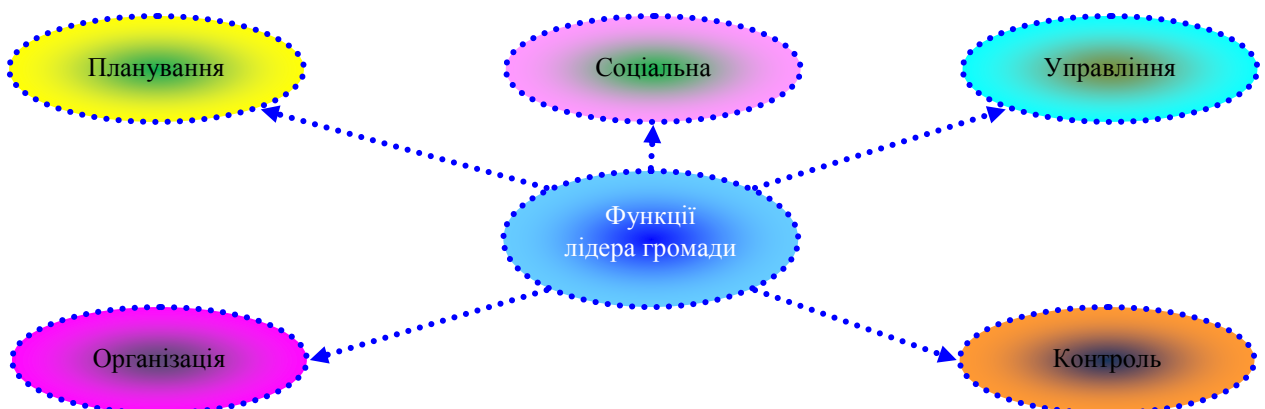


Рис. 1.9. Функції лідера громади

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, здатність все продумувати заздалегідь і ранжувати обов'язки за ступенем їх важливості становить основна відмінність між лідером і іншими членами громади, тому що лідери знають, як отримати те, чого вони хочуть.

За нашими дослідженнями, для деяких громадських організацій характерні такі типові проблеми (рис. 1.10).

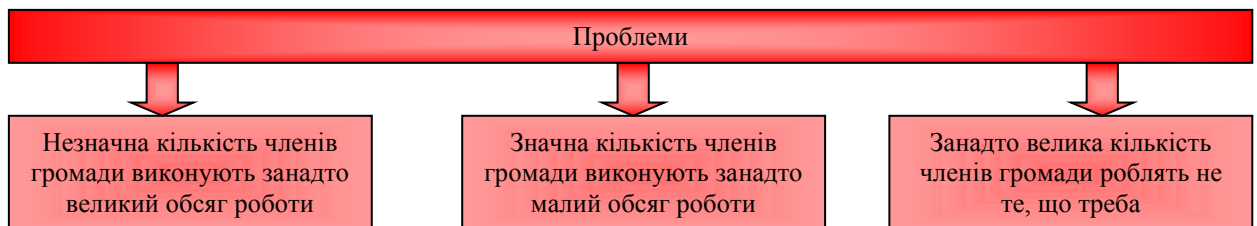


Рис. 1.10. Проблеми громадських організацій

Джерело: авторська розробка

Успіх можна визначити як послідовне досягнення заздалегідь визначеної мети. З цього визначення випливає, що для успіху лідеру необхідно вміння встановлювати пріоритети і здатність направляти зусилля для досягнення поставленої мети.

На нашу думку, *одним з найбільших людських прагнень є прагнення змінити життя інших людей.* Людина має внутрішню потребу, бути частиною чогось більшого, ніж вона сама, кожній людині важливо знати, що вона щось означає для інших, що вона комусь потрібна. Справжній лідер завжди прагне підтримувати в громаді загальний піднесений настрій, демонструючи їм, що їхня праця наближає громадську організацію до усвідомленої і прийнятої всіма мети.

Узагальнюючи вище сказане, можна зазначити, що такі лідери створюють причини, які спонукають громаду до самоорганізації.

РОЗДІЛ 2

СКЛАДОВІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДЯН У ПРОЦЕСІ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

Лідер представляє своїй громаді світ у кращому і більш яскравому світлі. Проблеми, які стоять перед громадою, лідер перетворює на можливості для зростання, вдосконалення та успіху. Лідер не просто показує, як правильно виконати ту чи іншу роботу, він роз'яснює, для чого її потрібно зробити, а це дозволяє громаді виконувати свою роботу набагато краще. Лідер постійно нагадує своїй громаді, що мета, до якої всі вони прагнуть, є благородною та суспільно корисною. Він добре розуміє, що будь-яка праця стане творчою і плідною тільки тоді, коли вона буде усвідомленою.

На нашу думку, *принципи лідерства*, які покликані допомогти завоювати авторитет у громаді і створити в ній атмосферу взаємної довіри (рис. 2.1).

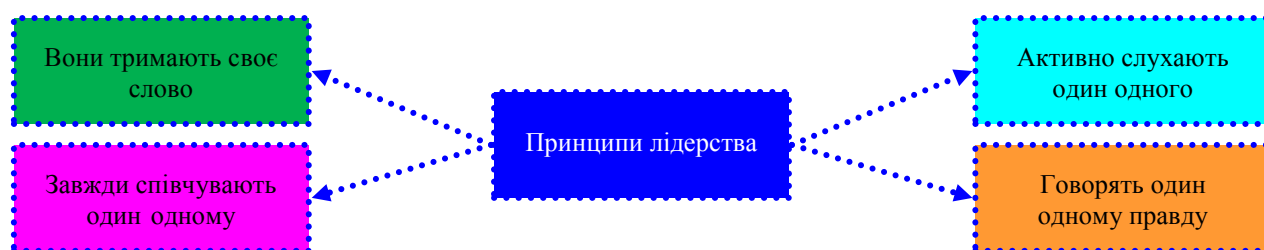


Рис. 2.1. Принципи лідерства

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, *довіра* – це важливий та основний принцип, який відображає впевненість у добропорядності та прихильності іншої сторони, з якою довіряючий знаходиться у відносинах. Без довіри неможлива самовіддача ні в громадській організації, ні в сімейних відносинах. А без самовіддачі немає ні сім'ї, ні громадської організації.

На нашу думку, саме в цих принципах полягає секрет створення міцних взаємовідносин в громаді. Будь-який лідер громади, повинен виконувати ці чотири принципи, вони повинні стати невід'ємною частиною його стилю керівництва.

За нашими дослідженнями, багато принципів лідерства є простими та очевидними, що ми не поспішаємо втілювати їх у життя. Люди, які виконують свої обіцянки, таким чином завойовують довіру. Щоб стати справжнім лідером громади, потрібно дотримувати слово, дане іншим, і бути людиною, на яку можна покластися таким чином, завоювати авторитет і довіру громади [3, с. 56; 12, с. 50; 22, с. 131; 31, с. 99].

Лідер громади вміє переконати тих, кого він веде, в тому, що їхні можливості будуть безмежні, якщо вони підтримають його ідеї. Іншими словами, він надихає своїх людей, надихаючи їх серце та розум величчю своєї мети [7, с. 191; 14, с. 12; 25, с. 112].

Головна *якість лідера* – панорамне бачення майбутнього, чітке бачення мети, яка іншим представляється лише в досить туманних обрисах або не уявляється зовсім. Він задає тон і якийсь стандарт поведінки, визначаючи цілі і завдання команди. Саме він має психологічне право примусити членів своєї команди виконувати поставлені перед ними завдання [4, с. 23; 16, с. 321].

Довіра є важливою складовою лідерства. Щоб вибудувати довіру до себе, лідер громади повинен володіти такими якостями (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Якості, які необхідні лідеру для завоювання довіри

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, громада не довірятиме тому лідеру громади, який має серйозні вади в характері. Якщо лідер громади підриває довіру до себе, то її потім дуже важко, або навіть неможливо буде відновити. У цьому полягає одна з причин, чому довіру слід розглядати, як найдорогоціннішу річ.

За нашими дослідженнями, на лідера громади, який позбавлений внутрішніх сил, не можна розраховувати у скрутний час тому, що здатність діяти і досягати результату постійно змінюється. Якщо ваша громада не знає, чого їм очікувати від вас як від лідера громади, то наступить такий час, коли вони просто перестануть бачити свого лідера.

Лідер громади створює і зміцнює довіру до себе тим, що домагається результатів, причому постійно діє порядно, чесно і в манері, яка показує реальну особисту зацікавленість громадою. Коли у лідера громади сильний характер, громада йому довіряє. Це не тільки забезпечує громаді надію на майбутнє, але і сприяє їх сильної вірі в себе та в свою громаду [27, с. 154; 32, с. 71].

Чим більшої довіри лідер громади заслуговує, тим більше громада може на нього покластися, і тим більшою мірою вони дають лідеру право впливати на своє життя. І навпаки: чим менше громада довіряє лідеру, чим менше вони покладаються на нього, тим швидше лідер втратить свій вплив.

Уважно слухаючи те, що говорять члени громади, лідер надає їм знак поваги. Цим показує, що цінує свою громаду і вірить в них. Лідер громади, повинен (рис. 2.3).

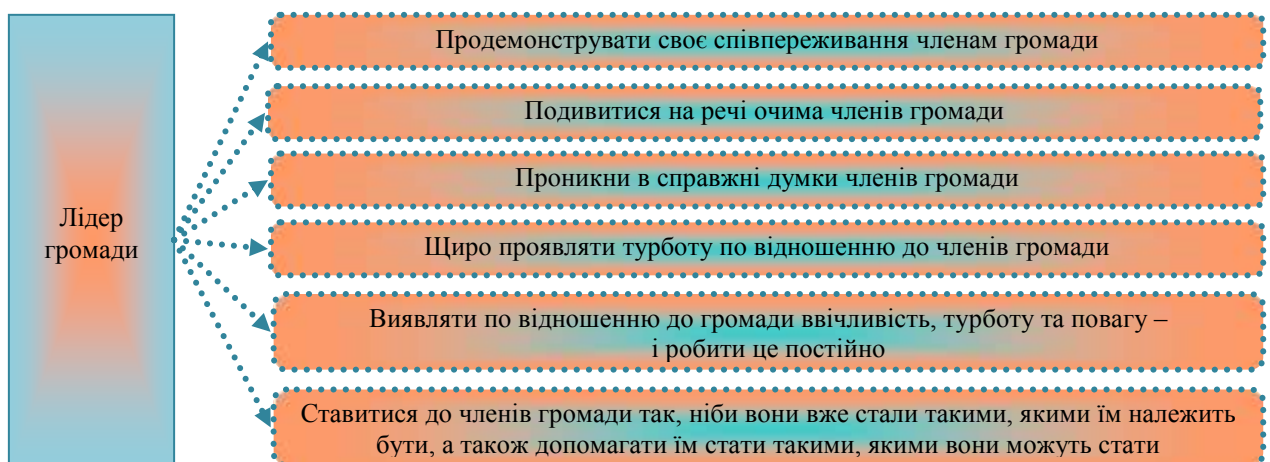


Рис. 2.3. Поведінка лідера громади з членами громади

Джерело: авторська розробка

Тільки так лідер зможе зрозуміти своїх членів громади, а вони зможуть відчувати, що їх розуміють. Крім усього цього, слід зазначити, що будь-якій людині важливо знати, що про неї піклуються.

Незважаючи на всю свою зайнятість, лідер громади завжди повинен знаходити час, щоб проявляти справжню турботу за своєю громадою. Найбільше громада потребує такого лідера, який би цінував їх і дбав про них [26, с. 74; 35, с. 137].

Твердий характер лідера громади формує довіру серед його громади. Але якщо лідер не виправдовує довіри в громаді, він втрачає здатність вести людей за собою.

Уважно вислуховуючи свою громаду, справжній лідер завойовує їхні душі. За нашими дослідженнями, є лідери громад, які вважають, що хороший лідер це той, хто багато говорить. Однак справжній лідер громади знає, що будь-який громадянин хоче, щоб його зрозуміли, а також не тільки мати право голосу, а щоб до його голосу ще й прислухалися.

На нашу думку, *лідер громади* повинен домогтися до себе поваги. Лідер може отримати повагу громади приймаючи розумні рішення, визнаючи власні помилки та ставлячи благо своєї громади, вище особистих інтересів.

Відкритість і бажання довести свої ідеї до свідомості громади – це знак поваги до них. Намагаючись оперативно і точно інформувати свою громаду про все, що може вплинути на них, лідер покаже, наскільки вони важливі для нього. А залишаючись відкритим для спілкування, лідер заслужить повагу своєї громади.

В громадських організаціях єдина річ, яка дає ефект – це лідерство. Лідерам тут може допомогти тільки одна річ – їх вплив. Сутність будь-якої можливості впливати лежить в умінні привернути іншу людину до участі [6, с. 143; 9, с. 48].

У громадських організаціях не можливо примусити інших слідувати за собою. Якщо лідер тут не розташовує ніяким впливом на громаду, то вона просто не піде за ним.

На нашу думку, *справжнім лідером громади* – не можна стати за нагороду, або в результаті призначення. Воно виходить тільки від впливу, а

вплив не можна отримати за чийось розпорядженням. Його потрібно заробити.

Таким чином, лідер громади повинен любити те чим він займається: воно повинно йому подобатися, він повинен їм жити, відчувати його. У кожного лідера своя специфіка, свій стиль. Однак слід пам'ятати про те, що любов лідера до своєї справи передасть іншим людям заряд успіху. Любов лідера до власної справи є продовженням його особистих цінностей. Ось чому любов до своєї справи є непорушною умовою успіху для лідера.

Лідер повинен любити своє покликання. У глибині душі кожного лідера таїться покликання: бути таким, який він є, означає бути відозвою, що йде з глибин життя, геніальним подарунком життя великій кількості людей. Часом життя дарує людям ватажка, істинного главу, здатного вирішити проблеми багатьох.

Головною задачею лідера громади повинно бути захоплення людей метою, яку він бачить, і створення відповідної мотивації [35, с. 114; 39, с. 189].

На нашу думку, *мотивація лідера* – це комплекс внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які викликають бажання людини до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей громади.

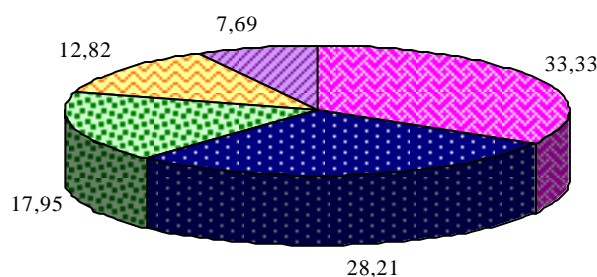
За нашими дослідженнями, існує тісний взаємозв'язок між мотивацією лідера та членами громади, а саме замість того щоб постійно приказувати своїй громаді рухатися до наміченої мети, їх потрібно просто зацікавити. Якщо у громади немає такого інтереса, то лише тому, що лідер не зміг їх зацікавити. Лідер громади здатний встановити взаємозв'язок між задоволенням потреб своєї громади з їх повсякденною працею та з їх кінцевою метою.

Нами *проведено анкетування серед лідерів і членів громади Полтавської області* (Кобеляцький район: с. Ганжівка ОГ “Ганжівка”, с. Озера ОГ “Джерело”, с. Канави ОГ “Лідер”; Полтавський район: с. Черноглазівка ОГ “Світло надії”, с. Головач ОГ “Добробут”, с. Жуки ОГ “Злагода”, с. Мачухи ОГ “Успіх”; Чутівський район: с. Кочубеївка ОГ “Спільна думка”, с. Нова Кочубеївка ОГ “Спільна думка”, с. Василівка ОГ “Довіра і єдність”, с. Філенкове

ОГ “Джерело надії”; Котелевський район: с. Милорадове ОГ “Світанок”, с. Козлівщина ОГ “Промінь”, с. Велика Рублівка ОГ “Рублівка”; Семенівський район: с. Степанівка ОГ “Граніт-09”, с. Устимівка ОГ “Устимівка-центр”, с. Оболонь ОГ “Нова Оболонь”, с. Вербки ОГ “Вербки”, с. Веселий Поділ ОГ “Веселоподільська”, с. Погребняки ОГ “Мрія”; Лохвицький район: с. Лука ОГ “Водограй”, с. Яшники ОГ “Надія”, с. Луценки ОГ “Нептун”, с. Бодаква ОГ “Джерело”; Гадяцький район: с. Великі Будища ОГ “Надія”, с. Хитці ОГ “Відродження”, с. Сари ОГ “Село – мій дім”, с. Сватки ОГ “Успіх”; Зіньківський район: с. Лютенські Будища ОГ “Від мрій до дій”, с. Бобрівник ОГ “Турбота”, с. Проценки ОГ “Тепло і затишок”, Опішня ОГ “Тепло і затишок”; Козельщинський район: с. Нова Галещина ОГ “Спадщина”, с. Лутовинівка ОГ “Лутонівська вода”, с. Говтва ОГ “Говтва”; Котелевський район: с. Велика Рублівка ОГ “Рублівка”, с. Терни та Микілка ОГ “Надія, Віра, Любов”) та проведено аналіз чинників, які впливають на рівень мотивації лідера громади.

Нами запропоновано в анкеті п'ять мотивів, серед яких кожен лідер громад обрав один найважливіший для себе варіант (рис. 2.4).

Опитано 37 респондентів.



- Потреба у самовдосконаленні, у досягненні поставленої мети. Ця потреба проявляється у піклуванні про успішне завершення розпочатої справи, постійному самовдосконаленні, подоланні перешкод, пов'язана зі значною мотивацією діяльності
- Підвищення власної самооцінки шляхом пошуку і розвитку саме в тій сфері діяльності, де він зможе продемонструвати власну гідність та компетенцію
- Потреба у належності до певного соціуму (афілізації), пошук схвальної оцінки своїх вчинків. Виражається у потребі в дружніх та доброзичливих стосунках із групою членів громади
- Набуття вищого соціального статусу
- Прагнення до свободи власного вибору, можливості самостійного прийняття рішень та здійснювати контроль щодо їх впровадження

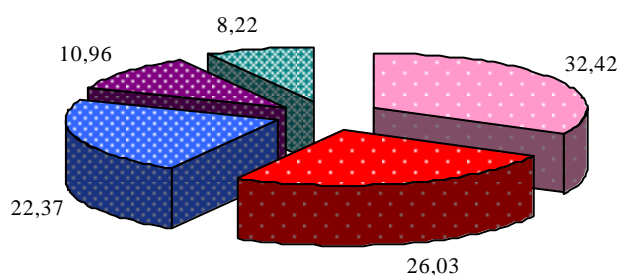
Рис. 2.4. Структура мотиваційних чинників лідера громади, %

Джерело: розроблено автором

На основі аналізу визначено, що для лідерів громад важливими мотиваційними чинниками є: потреба у самовдосконаленні, у досягненні поставленої мети. Ця потреба проявляється у піклуванні про успішне завершення розпочатої справи, постійному самовдосконаленні, подоланні перешкод, пов'язана зі значною мотивацією діяльності – 13 осіб (33,33 %); підвищення власної самооцінки шляхом пошуку і розвитку саме в тій сфері діяльності, де він зможе продемонструвати власну гідність та компетенцію – 11 осіб (28,21 %); потреба у належності до певного соціуму (афілізації), пошук схвальної оцінки своїх вчинків. Виражається у потребі в дружніх та доброзичливих стосунках із групою членів громади – 7 осіб (17,95 %); набуття вищого соціального статусу – 5 осіб (12,82 %); прагнення до свободи власного вибору, можливості самостійного прийняття рішень та здійснювати контроль щодо їх впровадження – 3 особи (7,69 %).

Нами запропоновано в анкеті п'ять мотивів, серед яких кожен член громади обрав один найважливіший для себе варіант (рис. 2.5).

Опитано 219 респондентів.



- Слідування визначеним тематичним цілям громад (економічним, ідеологічним, соціокультурним, екологічним, тощо)
- Побудова соціальної інституції з певною ієрархією для ефективного управління діяльністю громади
- Прозорість (відкритість) – забезпечити можливості взаємодії членів громади з її органами управління
- Інформування та координація діяльності окремих членів для досягнення загальної мети громади
- Самореалізація – забезпечення відповідності діяльності громади потребам окремим членам даної громади

Рис. 2.5. Структура мотиваційних чинників членів громади, %

Джерело: розроблено автором

На основі аналізу було виявлено, що для членів громад найважливішими мотиваційними чинниками є: слідування визначеним тематичним цілям громад

(економічним, ідеологічним, соціокультурним, екологічним, тощо) – 71 особа (32,42 %); побудова соціальної інституції з певною ієрархією для ефективного управління діяльності громади – 57 осіб (26,03 %); прозорість (відкритість) – забезпечити можливості взаємодії членів громади з її органами управління – 49 осіб (22,37 %); інформування та координація діяльності окремих членів для досягнення загальної мети громади – 24 особи (10,96 %); самореалізація – забезпечення відповідності діяльності громади потребам окремим членам даної громади – 18 осіб (8,22 %).

Нами запропоновано в анкеті п'ять критеріїв якостей лідера громади, серед яких кожен член громади обрав один найважливіший для себе варіант (рис. 2.6).

Опитано 219 респондентів.

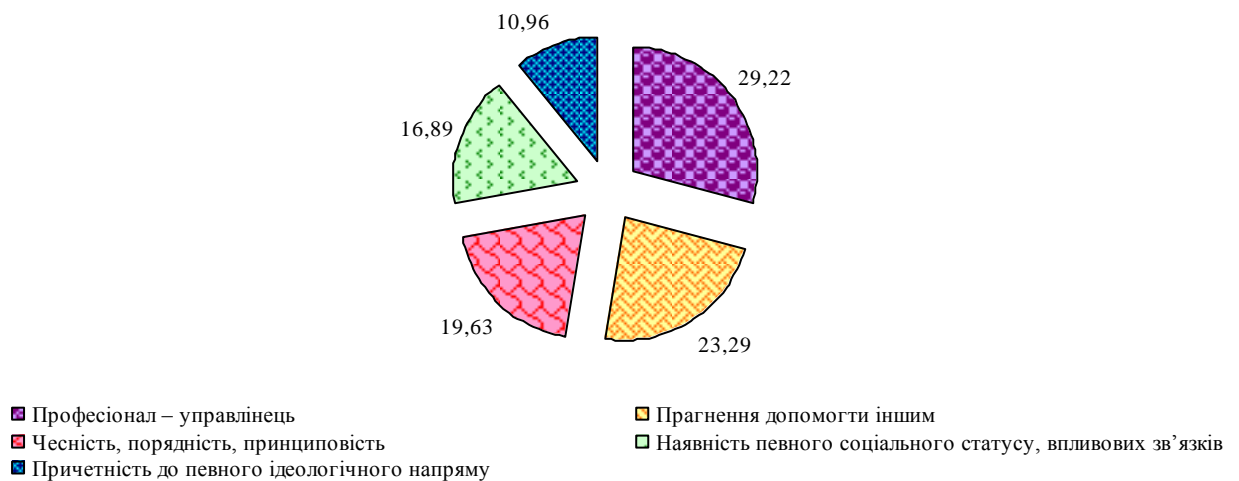


Рис. 2.6. Структура критеріїв якості лідера громади, %

Джерело: розроблено автором

На основі аналізу визначено критерії якостей лідера громади, які вбачають члени громади: професіонал – управлінець – 64 особи (29,22 %); прагнення допомогти іншим – 51 особа (23,29 %); чесність, порядність, принциповість – 43 особи (19,63 %); наявність певного соціального статусу, впливових зв'язків – 37 осіб (16,89 %); причетність до певного ідеологічного напрямку – 24 особи (10,96 %).

За результатами нашого дослідження, нами було визначено якості лідера громади, серед яких передусім ми виділяємо (рис. 2.7).

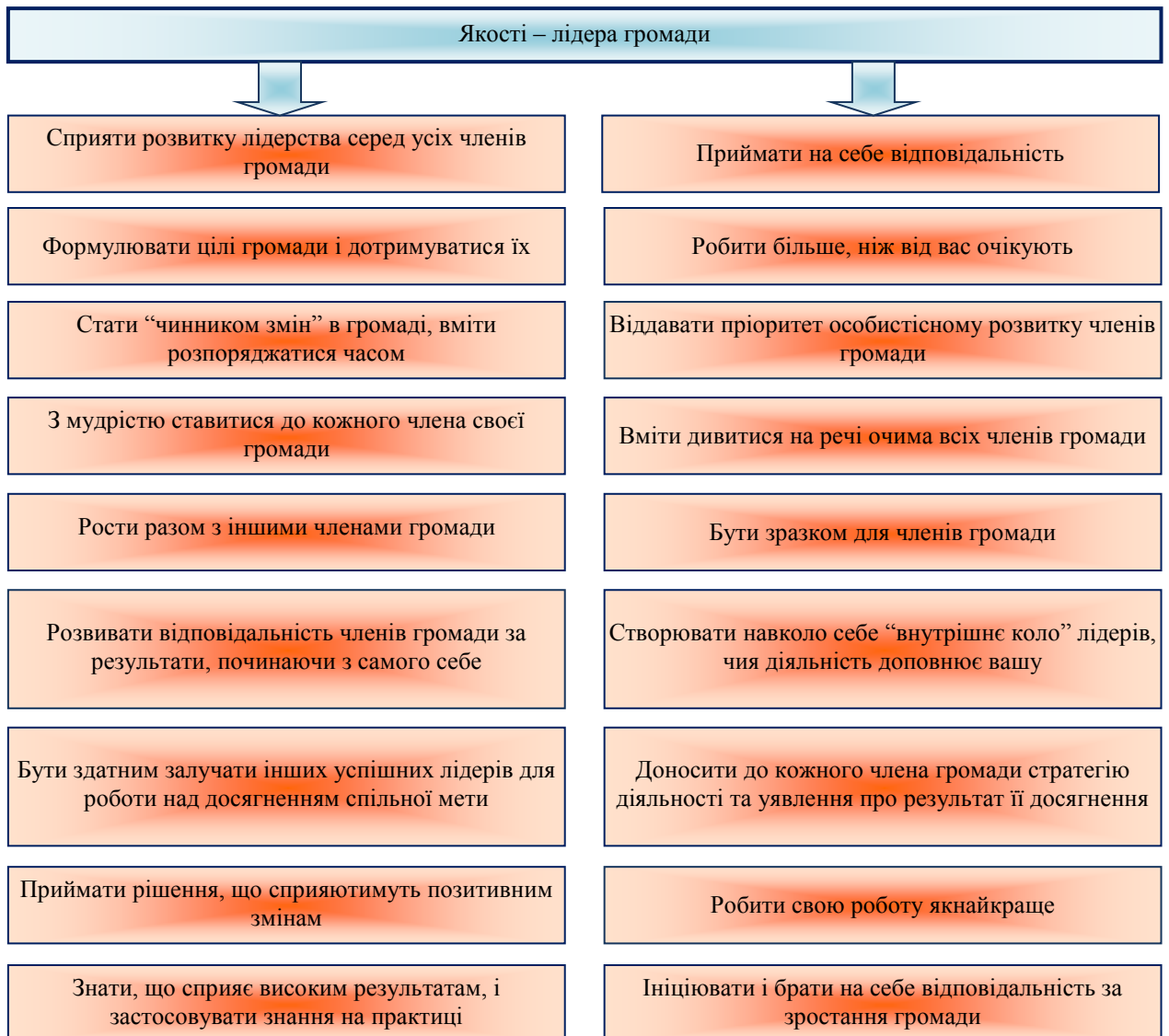


Рис. 2.7. Реалізація лідерського потенціалу лідера громади

Джерело: авторська розробка

Таким чином, розвиток громади багато в чому визначається рівнем участі громадян у вирішенні соціальних проблем. Головним і найбільш дієвим методом вирішення проблем успішної діяльності у будь-якій сфері діяльності виступає розвиток лідерства. Розвиток ефективного лідерства має реалізовуватися за схемою: лідерство індивідуальне, лідерство групи людей та лідерство громади.

ВИСНОВОК

На основі проведених теоретичних досліджень та розробки практичних рекомендацій щодо реалізації лідерського потенціалу громадян у процесі функціонування органів самоорганізації населення можна зробити такі узагальнюючі висновки:

1. Успішність самоорганізації будь-якої громади залежить від динамічного та ефективного лідерства. Лідерство в громаді є складним процесом, який потребує високого рівня взаємовідносин між всіма членами громади. Також передбачає наявність в громаді послідовників та помічників в досягненні визначеної мети. Лідер громади будує відносини з членами громади на довірі, мотивуючи та надихаючи їх, ставлячи довіру в основу спільної діяльності. Лідер громади мотивує послідовників і контролює рішення поставлених завдань.

2. Лідером громади стає та людина, чії підлегли отримують можливість професійної та особистісної самореалізації і відчують задоволення від виконаної роботи. За таким лідером хочеться слідувати, йому хочеться допомагати.

4. Проведено анкетування серед лідерів і членів громади Полтавської області. В результаті опрацювання анкети найважливішим для 13 осіб з 37 опитаних виявився мотив – потреба у самовдосконаленні, у досягненні поставленої мети. Ця потреба проявляється у піклуванні про успішне завершення розпочатої справи, постійному самовдосконаленні, подоланні перешкод, пов'язана зі значною мотивацією діяльності.

5. Проведено анкетування серед членів громад. На першому місці виявився мотив: слідування визначеним теми цілям громад, і так вважає 71 особа з 219 опитаних, і лише для 18 самореалізація – забезпечення відповідності діяльності громади потребам окремим членам даної громади.

6. Проведено соціологічне опитування серед членів громади, щодо визначення критеріїв якостей лідера громади. Пріоритети серед 219 респондентів поділилися так: 64 члени громад вважають професіонал – управлінець, і лише 24 члени громади віддали свій голос за причетність до певного ідеологічного напрямку.

7. Запропоновано основні підходи щодо лідерського потенціалу лідера громади, а саме: приймати на себе відповідальність; вміти дивитися на речі очима всіх членів громади; з мудрістю ставитися до кожного члена своєї громади; формулювати цілі громади і дотримуватися їх; розвивати відповідальність членів громади за результатами; доносити до кожного члена громади стратегію діяльності та уявлення про результат її досягнення; усвідомлювати, що ваш головний капітал – це громада.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаір Д. Психологія лідерства / Д. Адаір. – М.: Ексмо, 2005. – 327 с.
2. Бендер П. Лідерство зсередини / П. Бендер, Е. Хеллман. – Мн.: Попурі, 2005. – 218 с.
3. Buckingham M. Standout: the groundbreaking new strengths assessment from the leader of the strengths revolution / M. Buckingham. – Thomas Nelson, 2011. – 240 p.
4. Blanchard K. Great leaders grow: becoming a leader for life / K. Blanchard, M. Miller. – Berrett-Koehler Publishers, 2012. – 144 p.
5. Блондель Ж. Политическое лидерство. Психология и психоанализ власти / Ж. Блондель. – Самара: Бахрах, 1999. – 183 с.
6. Watkins M. The first 90 days, updated and expanded: critical success strategies for new leaders at all levels / M. Watkins. – Harvard Business Review Press, 2013. – 304 p.
7. Wiseman L. Multipliers how the best leaders make everyone smarter / Liz Wiseman, Greg Mckeown, Elizabeth Wiseman. – HarperBusiness, 2010. – 288 p.
8. Волохова І. С. Проблеми розвитку фінансової діяльності органів самоорганізації населення / І. С. Волохова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 9. – С. 169 – 179.
9. Dungy T. The mentor leader: secrets to building people and teams that win consistently / Tony Dungy, Jim Caldwell, Nathan Whitaker. – Tyndale House Publishers, 2010. – 230 p.
10. Джуліані Р. Лідерство / Р. Джуліані. – М.: Мірамакс, 2002. – 408 с.
11. Дранник В. А. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління в трудовому колективі / В. А. Дранник // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. – 2012. – № 3. – С. 10 – 15.

-
12. Зубкова М. О. Аналіз зв'язку понять “організатор”, “керівник”, “лідер” у науковій літературі / М. О. Зубкова // Педагогіка та психологія . – 2012. – № 42. – С. 45 – 55.
13. Ільяшенко В. А. Механізми розвитку місцевого самоврядування в Україні / В. А. Ільяшенко // Держава та регіони. – 2011. – № 3. – С. 97 – 102.
14. Калабін А. Команда лідера – його найближче коло / А. Калабін. – К.: Київський капіталіст. – 2004. – № 9. – 12 с.
15. Карпець Ю. В. Інститут лідерства як механізм впливу в політико-владних відносинах / Ю. В. Карпець // Актуальні проблеми політики. – 2013. – № 49. – С. 149 – 159.
16. Карпінський Б. Формування і розвиток лідерських основ в умовах глобальних фінансових викликів / Б. Карпінський, Ю. Стеблецька // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20. – С. 327 – 335.
17. Козлова Л. В. Місцеве самоврядування як фактор соціально-економічного розвитку регіону / Л. В. Козлова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8. – С. 231 – 237.
18. Козловська С. Г. Емоційна компетентність та лідерство / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія.: Економіка і менеджмент. – 2013. – № 1. – С. 130 – 140.
19. Колесніченко Г. Л. Політичне лідерство: психологічний аспект / Г. Л. Колесніченко // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія.: Політологія. – 2010. – Т. 131, №. 118. – С. 127 – 130.
20. Колпаков В. Лідерство – фактор общественного развития / В. Колпаков, О. Анисимов // Персонал. – 2005. – № 9. – С. 66 – 73.
21. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254 к/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
22. Kouzes J. The truth about leadership: the no-fads, heart-of-the-matter facts you need to know / Jim Kouzes, Barry Posner. – Jossey-Bass, 2010. – 224 p.

23. Куйбіда В. С. Організаційно-правові аспекти місцевого самоврядування в Україні: [навч. посіб.] / В. С. Куйбіда. – К.: Ун-т “Україна”, 2011. – 158 с.

24. Мамонова В. В. Особливості місцевого самоврядування в Україні: сучасні реалії та перспективи / В. В. Мамонова // Державна політика щодо місцевого самоврядування: стан, проблеми та перспективи. – 2010. – С. 100 – 101.

25. Maxwell J. C. The 15 invaluable laws of growth / J. C. Maxwell. – Center Street, 2012. – 347 p.

26. Mohler A. The conviction to lead: 25 principles for leadership that matters / A. Mohler. – Bethany House Publishers, 2012. – 224 p.

27. Heifetz R. The practice of adaptive leadership: tools and tactics for changing your organization and the world / R. Heifetz, A. Grashow, M. Linsky. – Harvard Business Review Press, 2009. – 352 p.

28. Наулік Н. С. Місцеве самоврядування і управління в зарубіжних країнах / Н. С. Наулік // Юридичний вісник Національного авіаційного університету. – 2010. – № 3. – С. 69 – 73.

29. Новаченко Т. В. Сучасна сутність керівника-лідера в контексті його авторитету / Т. В. Новаченко // Право та державне управління. – 2013. – № 2. – С. 98 – 102.

30. Перегуда Є. В. Політологія: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Є. В. Перегуда, В. Ф. Панібудьласка, В. Л. Семко, Н. І. Рижко, С. Д. Місержи, В. Л. Стеценко, В. Л. Згурська, В. П. Третяк. – К.: КНУБА, 2011. – 216 с.

31. Пірен М. І. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Марія Іванівна Пірен. – К.: Університет “Україна”, 2012. – 231 с.

32. Osborne L. Sticky teams: keeping your leadership team and staff on the same page / Larry Osborne. – Zondervan, 2010. – 224 p.

33. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

34. Про органи самоорганізації населення: Закон України від 11 липня 2001 р. № 2625-3 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
35. Rath T. Strengths based leadership: great leaders, teams, and why people follow / Tom Rath, Barry Conchie. – Gallup Press, 2009. – 266 p.
36. Русанова С. Ю. Становлення та розвиток наукових знань про місцеве самоврядування: теоретико-правовий аспект / С. Ю. Русанова // Юридичний вісник Національного авіаційного університету. – 2010. – № 3. – С. 82 – 86.
37. Саах Д. Посібник з впровадження Проекту ЄС/ПРООН “Місцевий розвиток, орієнтований на громаду” / Д. Саах. – Київ: ПРООН, 2011. –174 с.
38. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки: Монографія / М. В. Савчин / Івано-Франківськ: Місто НВ. – 2008. – С. 197.
39. Sinek S. Start with why: how great leaders inspire everyone to take action / Simon Sinek. – Portfolio Hardcover, 2009. – 256 p.
40. Scott S. Fierce leadership: a bold alternative to the worst “best” practices of business today / Susan Scott. – Crown Business, 2009. – 336 p.
41. Старовойтова Г. М. Специфіка й особливості становлення та формування харизматичного лідерства / Г. М. Старовойтова // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Сер.: Гуманітарні науки . – 2013. – №2. – С. 59 – 65.
42. Тереняк Л. В. Місце самоорганізації населення в управлінні сільськими територіями / Л. В. Тереняк // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. – 2013. – № 4. – С. 121 – 128.
43. Толкованов В. Українським реформам потрібні лідери. І ми їх готуємо / В. Толкованов // Місцеве самоврядування та регіональний розвиток в Україні. – 2013. – № 2. – С. 45 – 47.
44. Юрковська Л. Г. Класифікація органів самоорганізації населення в Україні / Л. Г. Юрковська // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 3. – С. 79 – 91.