

Дзега Володимир Дмитрович,
аспірант кафедри парламентаризму та політичного менеджменту,
Національна академія державного управління при Президентіві України,
м. Київ
ORCID 0000-0003-2745-4187

УДК 35.352/353

doi: 10.34213/tp.19.02.28

ОРГАНІЗАЦІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розглянуто основні наукові підходи до визначення понять компетентності та компетентностей. Наведено авторську дефініцію поняття “організаційна компетентність посадовців місцевого самоврядування”, класифіковано базові організаційні компетентності та шляхи їхнього вдосконалення.

Ключові слова: посадові особи місцевого самоврядування, організаційні компетентності, професіоналізм, професійні компетенції.

Постановка проблеми. Вивчення організаційних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування передбачає в першу чергу визначення понятійно-категорійного апарату дослідження. Для цього потрібно щонайменше уточнити зміст понять “компетентність”, “професійна компетентність”, дати визначення поняття “організаційна компетентність” та розкрити його структуру. Актуальність теми наукової роботи зумовлена тим, що на сучасному етапі соціально-економічного та політичного розвитку держави роль компетентностей у цілому і організаційних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування зокрема набуває особливого теоретичного та соціально-практичного значення. Це спричинено реформуванням усіх галузей суспільного життя та особливостями реформи децентралізації, яка вимагає професіоналізму від суб’єктів представницької влади в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми формування професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування знаходить відображення у працях вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Авер’янова, В. Атаманчука, Н. Артеменко, В. Бакуменка, С. Білорусова, В. Белоліпецького, С. Газарян, В. Гошовської, А. Деркача, П. Джарвіса, Д. Дзвінчука, В. Ігнатова, Ю. Кальниша, В. Князева, Ю. Ковбасюка, І. Лопушинського, В. Лугового, А. Маркової, Ю. Молчанової, Т. Мотренка, Л. Нестеренко, О. Носик, О. Оболенського, Т. Пахомової, Я. Радиша, А. Рачинського, І. Розпутенка, С. Серьогіна, В. Сороко, А. Сіцінського, О. Турчинова, В. Цветкова, Н. Шестак, Ю. Шпак, С. Хаджирадевої, В. Яцюка.

Незважаючи на велику кількість праць згаданих вище та інших вчених, питання вдосконалення організаційної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування, розроблення ефективних технологій формування базових організаційних компетентностей посадовців місцевого самоврядування залишаються дослідженими не повною мірою. Більше того, навіть визначення поняття “організаційні компетентності” немає, хоча такий термін використовується для визначення структури професійних компетентностей.

Метою дослідження є виокремлення та систематизація напрямів та шляхів удосконалення організаційних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування в контексті реформування публічного управління.

© Дзега В. Д., 2019

Реалізація поставленої мети передбачає виконання таких завдань:

- дослідження напрацювань із визначеної проблеми в науковій літературі;
- узагальнення науково-теоретичних підходів щодо розуміння сутності та змісту використовуваних у дослідженні основних понять;
- визначення стану та перспектив удосконалення організаційних компетентностей посадовців місцевого самоврядування.

Отже, розгляньмо основні наукові підходи до визначення компетентності та компетентностей. Компетентність переважно визначають:

- як знання та досвід у тій чи іншій галузі [15];
- коло питань у яких особа має авторитет, знання, досвід [9, с. 90].

Компетентний – відповідно обізнаний у певній галузі; той, який знає; той, який за своїми знаннями або повноваженнями має право робити, вирішувати що-небудь [21, с. 123].

Тлумачний словник термінів та понять так визначає компетентність (від латин. *competenes* – відповідний, здатний):

1. Глибоке, досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, способів та засобів досягнення накреслених цілей, а також відповідних умінь і навичок.

2. Раса особистості державного службовця, менеджера, спеціаліста, що полягає у здатності правильно оцінювати ситуацію, що склалася, та ухвалювати потрібне рішення, яке дозволяє досягнути практичного або іншого значущого результату [3].

Словник іншомовних слів подає компетентність як поінформованість, обізнаність, авторитетність [20].

У Новому тлумачному словнику української мови слово “компетентний” означено так: “1) який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; 2) який має певні повноваження; повноправний, повновладний” [15, с. 874].

Енциклопедія державного управління подає таке визначення: “Компетентність – спроможність за рахунок набутих знань виконувати певний комплекс робіт або керувати його виконанням із відповідною швидкістю, якістю та ефективністю, що являє собою певний процес або певну частину процесу, функцію або певну частину функції” [6, с. 207].

Компетентність – широкий загальний світогляд і культура, професійні знання теорії управління, психології, наукових основ управління, здатність реалізувати свої знання на практиці, знання методів психології, соціологічних досліджень, володіння комплексом управлінських умінь [13].

Сформульовані наукою види компетентностей наведено в таблиці.

<i>Сформульовані компетентності</i>	<i>Дослідники</i>
Особистісні компетентності	Дж. Равен, 1984 р.
Методичні, спеціальні та професійні	Н. В. Кузьміна, 1990 р.
Професійні знання та професійні вміння	А. К. Маркова
Компетентності в деяких сферах діяльності	Г. Р. Беліцька
Інформаційна	Рада Європи, 1996 р.
Професійна	В. А. Кальней, С. Є. Шишов, 1998 р.
Трудова	“Стратегія модернізації”, 2001 р.
Знання предмета діяльності та методів	Н. В. Кузьміна, 2001 р.
Навчально-когнітивна	А. В. Хуторський, 2002 р.

Виходячи з сутності компетентності, Д. Дзвінчук запропонував визначення професійної компетентності державного службовця як його здатність до доцільних дій для результативного та ефективного розв'язання ситуацій, що виникають у процесі виконання службових обов'язків [5, с. 193].

Для посадової особи місцевого самоврядування як представника соціального інституту – органу місцевого самоврядування (далі – ОМС) важливо володіти не тільки професійною компетентністю, а й компетентністю взагалі.

Г. Кушнірова дає таке визначення: “Професійна компетентність посадової особи місцевого самоврядування – це її здатність ухвалювати обґрунтовані рішення, в рамках своєї компетенції щодо ефективної діяльності органу місцевого самоврядування, основою якої є професійні управлінські компетенції” [14, с. 58].

Професійну діяльність старости, сільського голови пов'язано з багатоаспектністю їхніх обов'язків. Професійна компетентність працівників ОМС є багатоаспектним утворенням і змінюється відповідно до процесів, що відбуваються в суспільстві.

Науковці виділяють цілу низку видів компетентностей. Серед них – комунікативна, інформаційна, інтелектуальна, конфліктологічна, управлінська, посадова тощо.

Для державних службовців обґрунтовується виділення базових компетентностей, що випливають з їхніх функцій. Це проєктувальна, виконавська, управлінська, організаційна, технічна компетентності [11].

Обговорюється змістовне наповнення таких видів компетентностей, як спеціальна, соціальна, особистісна, індивідуальна тощо [3, с. 101–102].

Окремо виділяються такі компетентності державних службовців і працівників ОМС, як громадянські компетентності [4, с. 115].

Важливою особливістю професійної компетентності є організованість професійного середовища. Чим менше організовано професійну діяльність, тим більше потрібен професійно компетентний спеціаліст. Професійна компетентність найбільш властива тим професіям, що вирізняються високою складністю, соціальною та професійною значущістю [16].

М. Ярмистий пропонує “авторський варіант” складників професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [24, с. 68].

Поняття ключових компетентностей посадовців місцевого самоврядування досить багатогранне, його означення і трактування постійно є предметом дискусій.

Предметом нашого дослідження є організаційна компетентність посадових осіб місцевого самоврядування, яка не має свого визначення. Тому визначення поняття “організаційна компетентність посадових осіб місцевого самоврядування” є науково обґрунтованим і практично затребуваним.

Ми вважаємо, що однією з найважливіших у структурі компетентностей посадовця місцевого самоврядування якраз і є організаційна компетентність, сформованість якої дозволить належним чином організувати, стимулювати та мобілізувати колектив, ефективно взаємодіяти з громадою та органами державної виконавчої влади.

У Словнику української мови знаходимо семантичне значення слова “організувати”: “1) Створювати, засновувати що-небудь, залучаючи до цього інших, спираючись на них. 2) Здійснювати певні заходи громадського зна-

чення, розробляти їх підготовку і проведення. Забезпечувати, влаштовувати що-небудь, вишукуючи для цього необхідні можливості. 3) Згуртовувати, об'єднувати кого-небудь з певною метою. 4) Чітко налагоджувати, належно впорядковувати що-небудь” [21, с. 740].

Спираючись на зміст вихідних понять “компетентність” та “організувати”, сформулюймо авторське визначення поняття “організаційні компетентності”.

Організаційні компетентності є сукупністю, знань, вмінь та навичок щодо збирання та аналізу інформації, прийняття політико-управлінських рішень, комунікації та особливостей роботи з людьми, вирішення конфліктів, кінцевою метою чого є ефективне вирішення оперативних та стратегічних завдань професійної діяльності з мобілізацією необхідних ресурсів, зокрема і людських.

Поміж названих вмінь вважаємо найактуальнішими: *комунікативну компетентність*, оскільки роль комунікацій у сучасному суспільстві неухильно зростає, а мобілізувати людей на досягнення визначених цілей без обміну інформацією просто неможливо; *володіння технологіями прийняття політико-управлінських рішень*, оскільки посадовим особам будь-якого рівня доводиться ухвалювати безліч стратегічних, тактичних і оперативних рішень, від якості яких залежить доля багатьох людей; *компетентність в управлінні конфліктами*, оскільки конфліктність – природна властивість суспільно-політичних відносин, а в ситуації масштабних політичних реформ інноваційний конфлікт є перманентним і вимагає постійного реагування та коригування поведінки сторін-учасниць.

Організаційна компетентність посадової особи місцевого самоврядування передбачає наявність комунікативних умінь і навичок здійснювати соціальну взаємодію, що забезпечують результативність та ефективність вирішення професійних завдань, встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні стосунки в різних ситуаціях.

Отже, *комунікативна компетентність посадових осіб ОМС* – це сукупність знань і умінь, володіння технологіями та прийомами встановлення тривалої взаємодії з територіальною громадою та органами державної виконавчої влади задля ефективного вирішення питань місцевого значення.

Серед базових організаційних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування ми виокремлюємо вміння управляти конфліктами – запобігати їм, прогнозувати, моделювати їх, уміння впливати на перебіг конфлікту, забезпечуючи його переведення в раціональне річище, уміння аналізувати скарги, врегульовувати суперечки в колективі, осмислено реагувати на конфліктну поведінку соціальних суб'єктів з метою уникнення деструктивного результату суперечностей, стримувати загострення конфлікту.

У науковій літературі використовують поняття “*конфліктологічна компетентність*”. Актуальність цієї компетентності зумовлено загальною насиченістю сучасного життя конфліктами. Наявність конфліктів та відсутність навичок управління ними сприяють формуванню неадекватних стереотипів поведінки, знижують працездатність, ефективність професійної діяльності. Для забезпечення ефективності діяльності ОМС, розвитку співпраці місцевої влади з громадою існує запит на вміння вести конструктивний діалог зі своїми колегами по роботі, керівниками та підлеглими. “Конфлікт – зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка” [21, с. 451].

На думку М. Пірен, суспільні науки під конфліктом розуміють зіткнення інтересів, дій, поглядів, позицій як окремих особистостей, які володіють великою значущістю у сфері політики, так і цілих соціальних груп [18, с. 59].

Л. Петровська запропонувала першу у вітчизняній літературі схему соціально-психологічного аналізу конфліктів і включає в неї чотири основні категорійні групи [17, с. 74].

Що стосується управління конфліктами як компетентнісної риси посадовця органу місцевого самоврядування, як складника організаційних компетентностей, то саме в такому контексті проблему в науці не розкрито. Хоча про необхідність вирішувати конфлікти в системі місцевої влади та про специфіку їх пишуть багато авторів.

Наприклад, Н. Єрмаш, Ю. Твердохліб у статті “Вирішення конфліктних ситуацій в органах місцевої виконавчої влади” зазначають: “Завдяки існуючим установкам на конфлікт як негативне явище більшість людей вважає, що вони не можуть ними керувати й намагаються їх уникнути, коли це можливо.... При ефективному управлінні конфліктом його наслідки можуть сприяти надалі досягненню цілей організації [7, с. 64].

Багато зарубіжних і вітчизняних науковців роблять акцент на позитивних сторонах конфлікту. В умовах, коли суспільство розвивається динамічніше, а конкурентне середовище стає більш жорстким, конфлікт може певною мірою зміцнити організацію, дозволить за конструктивного, творчого підходу оптимізувати внутрішні організаційні процеси, покращити діяльність, створити додаткові ресурси для досягнення необхідних цілей. У зв'язку з цим у нашій роботі є потреба зупинитись на визначенні інноваційного конфлікту.

Інноваційний конфлікт можна трактувати як протидію між прихильниками нововведення (новаторами) і супротивниками (консерваторами), що супроводжується переживанням негативних емоцій стосовно один одного.

Оскільки посадовим особам будь-якого рівня доводиться ухвалювати безліч стратегічних, тактичних і оперативних рішень, від якості яких залежить доля багатьох людей, *володіння технологіями прийняття політико-управлінських рішень* для посадової особи місцевого самоврядування є базовою компетентністю. Є різні підходи до вдосконалення цієї компетентності:

1. Аналітична модель прийняття рішень. Базується на сукупності знань та умінь та об'єктивному аналізі проблемної ситуації.

2. Триступенева схема прийняття політико-управлінських рішень. До неї входять етапи: з'ясування проблеми, складання плану рішення, виконання рішення.

У багатьох зарубіжних джерелах увесь процес ухвалення рішення в організації розглядається як функція проблеми, альтернатив і виконання рішення. Ухвалення управлінських рішень, під яким розуміють вибір однієї з декількох альтернатив, пронизують усе людське життя. Більшість рішень у різних галузях та сферах повноважень ОМС посадові особи приймають інтуїтивно, оскільки існує автоматизм поведінки, вироблений досвідом і практикою. Але є багато ситуацій, коли виникає необхідність прийняття виваженого, аналітичного рішення стосовно розв'язання тієї чи іншої проблеми. У таких ситуаціях доводиться стикатися або з новим об'єктом вибору, або з критичними обставинами, у яких здійснюється вибір. І це повною мірою стосується діяльності ОМС за досить широким спектром повноважень із вирішення місцевих питань. Адже особливість їхнього статусу як представницького органу

територіальної громади, дотримання визначених законодавством принципів народовладдя, гласності, колегіальності, поєднання місцевих і державних інтересів, правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності; підзвітності та відповідальності перед територіальними громадами і складність поставлених перед ОМС завдань зумовляють певні особливості процесів прийняття рішень, знання особливостей яких становить зміст відповідної компетентності і сприяє підвищенню ефективності розв'язання місцевих проблем та авторитету органу влади.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Високий рівень запиту політико-управлінської практики, що постійно трансформується і модернізується, диктує потребу в теоретичному обґрунтуванні проблем, що потребують вирішення. Серед таких проблема забезпечення якості політико-управлінської еліти, зокрема й місцевої, яка є найближчою до громадян, отже формує репутацію й авторитет влади в цілому. Тому посадові особи ОМС мають володіти низкою компетентностей, що забезпечать високу ефективність та результативність їхньої діяльності, легітимність органів влади, відновлять довіру населення до своїх представників.

У зв'язку з необхідністю розв'язання повсякденних проблем конкретної територіальної громади та реаліями розвитку країни в цілому важливого значення набуває постійне вдосконалення організації діяльності ОМС. Сучасні тенденції спонукають ради, посадових осіб по-новому підходити до вже набутого досвіду організації роботи, вдосконалювати його, застосовувати нові форми взаємодії з територіальною громадою, опрацьовуючи спільні підходи й узгоджуючи дії під час вирішення актуальних завдань.

Список використаних джерел

1. Гошовська В. Модернізація підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. *Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України*. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. Вип. 2. С. 79–85.
2. Демидишина Н. Розвиток комунікативної компетентності державних службовців засобами модульної технології навчання : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 "Державна служба" / НАДУ при Президентіві України. Київ, 2009. 20 с.
3. Державне управління та державна служба : словник-довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. Київ : КНЕУ, 2005. 480 с.
4. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький : ТУП, 2002. 334 с.
5. Дзвінчук Д. І. Психолого-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера) : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.05 "Галузеве управління: управління освітою" / НАДУ при Президентіві України. Київ, 1999. 20 с.
6. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. ; НАДУ при Президентіві України. Київ : НАДУ, 2011.
7. Єрмаш Н. М., Твердохліб Ю. І. Вирішення конфліктних ситуацій в органах місцевої виконавчої влади. *Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля*. 2013. № 16 (205). С. 63–69.
8. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні" від 21 трав. 1997 р. URL: www.rada.gov.ua. 77/ (дата звернення : 13.04.2019).
9. Закон України "Про службу в органах місцевого самоврядування" від 7 черв. 2001 р. URL: www.rada.gov.ua (дата звернення : 10.04.2019).
10. Зеер Э. Ф. Психология профессии : учеб. пособие для студентов вузов. М. : Академ. Проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. 336 с.
11. Комунікативна компетентність державних службовців як елемент модернізації системи державної служби / Івано-Франків. центр науки, інновацій та інформатизації. Івано-Франківськ, 2012. С. 154.

12. Короткий тлумачний словник української мови: близько 6750 слів / за ред. Д. Г. Гринчишина. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Рад. шк., 1988. 320 с.
13. Красноп'ярова С. Предметний зміст поняття "професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування". *Вісник НАДУ при Президентіві України*. Київ : Вид-во НАДУ. 2007. № 3. С. 147–154.
14. Кушнірова Г. Формування професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування : дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03. Харків, 2011. 183 с.
15. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. Т. 3 / уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. Київ : Аконті, 2000. 927 с
16. Пашко Л. Удосконалення системи управління людськими ресурсами у сфері державного управління як основа ефективного їх оцінювання. *Вісник НАДУ*. 2005. № 4. Київ : НАДУ. С. 134–138.
17. Петровська Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1977. С. 74.
18. Пірен М. І. Основи конфліктології. Київ, 1997. С. 212.
19. Семко С. О. Організаційні форми роботи представницьких органів місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2011. 237 с.
20. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : Голов. ред. УРЕ, 1985. 968 с.
21. Словник української мови : в 11 т. Т. 5. 1974. С. 740.
22. Советский энциклопедический словарь / глав. ред. А. М. Прохоров ; Изд. 4-е. М. : Сов. энцикл., 1987. 1600 с.
23. Чошанов М. А. Теория и технология проблемно-модульного обучения в профессиональной школе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Казань, 1996. 32 с.
24. Ярмистий М. Формування адміністративної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 / НАДУ при Президентіві України. Львів, 2014. 185 с.

References

1. Hoshovska, V. (2007). Modernizatsia pidvyshchenia kvalificatsii derzhavnih sluzhbovtsvi posadovyh osib mistsevoho samovriaduvania [Modernization of state authority and local self-service officials qualification]. *Zbirnyk naukovykh prats NADU – Collection of scientific works NAPA*, 2, 79-85. Kyiv [in Ukrainian].
2. Demedyshyna, N.I. (2009). Rozvytok komunikatyvnoyi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtsvi zasobamy modulnoyi tekhnolohiyi navchannya [Development of communicative competence of civil servants by means of modular learning technology]. Extended abstract of candidates thesis. Kyiv [in Ukrainian].
3. Obolenskiy, O.U. (2005). Derzhavne upravlinia ta derzhavna sluzhba [Public administration and public service]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
4. Derzhavni standarty profesiynoi osvitu: teoria ta metodyka [State standards for vocational education: theory and methodology] (2002). Nychkalo, N.H. (Ed.) Khmelnytskii: TUP [in Ukrainian].
5. Dzvinchuk, D.I. (1999). Psyholoho-metodychni zasady rozrobky prohram pidvyshchenia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtsvi (osvitnia sfera) [Psychological and methodical principles of elaboration of programs for training civil servants (educational sphere)] Extended abstract of candidates thesis. Kyiv [in Ukrainian].
6. Entcuklopedia derzhavnoho upravlinia: u 8my tomah [Encyclopedia of Public Administration in 8 volumes] (2011). Kovbasiuk, U.V. (Ed.). Kyiv: NADU [in Ukrainian].
7. Yermash, N.M., Tverdokhlib, Yu.I. (2013). Vyryshennya konfliktnykh situacij v organah miscevoyi vykonavchoyi vlady [Resolution of conflict situations in local executive authorities]. *Visnyk Shkhdnoukrayynskoho nacionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalya – Bulletin of the Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University*, 16, 63-69 [in Ukrainian].
8. Pro mistseve samovriaduvania v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21 trav. 1997 r. (1997). URL: <http://www.rada.gov.ua.77> [in Ukrainian].
9. Pro cluzhbu v orhanah mistsevoho samovriaduvania: Zakon Ukrainy vid 7 cherv. 2001 r. (2001). URL: <http://www.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
10. Zeer, E.F. (2003). Psihologia profesii [Psychology of profession]. М. : Akadem. proekt ; Ekaterinburg : Delovaja kniha [in Russian].

11. Komunikatyvna kompetentnist derzhavnyh sluzhbovtiv yak element modernizatsii systemy derzhavnoi sluzhby [Communicative competence of civil servants as an element of modernization of the civil service system]. (2012). Ivano-Frankivskii Tsentr nauky, innovatsii ta informatyzatsii. Ivano-Frankivsk [in Ukrainian].
12. Korotkiy tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy [Brief Ukrainian glossary] (1988). Hrychyshyn, D.G. (Ed.). Kyiv: Rad. Shkola [in Ukrainian].
13. Krasnoporova, S. (2007). Predmetnyi zmist poniattia "profesionalizatsia sluzhby v organah miscevoho samovriaduvannia" [The subject matter of the concept of "professionalization of service in local authorities"]. *Visnyk NADU pry Prezydentovi Ukrainy – NAPA bulletin under the President of Ukraine*, 3, 147–154. Kyiv: Vyd-vo NADU [in Ukrainian].
14. Kushnirova, G.P. (2011). Formuvannya profesijnnoi kompetentnosti posadovyh osib miscevoho samovriaduvannia [Formation of professional competence of officials of local self-government]. Extended abstract of candidates thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
15. Yaremenko, V.V., Slipushko, O.M. (2000). Noviy tлумachnyi slovnyk ukrains'koi movy u 4-h tomah [New Ukrainian glossary in 4 volumes]. Kyiv: Akvinit [in Ukrainian].
16. Pashko, L. (2005). Udoskonalennia systemy upravlinnia liudskymy resersamy u sferi derzhavnogo upravlinnia yak ocnova efektyvnoho iih ocnuivannia [Improvement of the human resources management system in the field of public administration as the basis for their effective evaluation.] *Visnyk NADU pry Prezydentovi Ukrainy – NAPA bulletin under the President of Ukraine*, 4, 134–138. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
17. Petrovska, L.A. (1977). O poniatiinnoi sheme socialno-psyhologicheskogo analiza konfliktu [On the conceptual scheme of the socio-psychological analysis of the conflict]. Moscow. [in Russian].
18. Piren, M.I. (1997). Osnovy konfliktologii [The basis of conflictology]. Kyiv [in Ukrainian].
19. Semko, S.O. (2011). Orhanizatsiini formy roboty predstavniiskih orhaniv miscevoho samovriaduvannia [Organizational forms of representation of local authorities]. Extended abstract of candidates thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
20. Slovnyk inshomovnyh sliv [Dictionary of foreign words]. (1985). O.S. Melnychuk (Ed.). Kyiv [in Ukrainian].
21. Slovnyk ukrainskoi movy v 11y tomah [Ukrainian dictionary in 11th volumes]. (1974). Vol. 5 [in Ukrainian].
22. Sovetskiy enciklopedicheskii slovar. (1987). Prohorov A.M. (Ed.). 4e izdan. Moscow. [in Russian].
23. Choshanov, M.A. (1996). Teoriya i tehnologiya problemno-modulnoho obucheniya v professionalnoi shkole [Theory and technology of problem-modular education in a vocational school]. Extended abstract of candidates thesis. Kazan. [in Russian].
24. Yarmystiy, M. (2014). Formuvannia administratyvnoi kompetentnosti derzhavnyh sluzhbovciv i posadovyh osib miscevoho samovriaduvannia [Formation of administrative competence of civil servants and officials of local self-government]. Extended abstract of candidates thesis. Lviv [in Ukrainian].

Dzheha V. D., *Postgraduate Student of Parliamentarism and Political Management Department, NAPA, Kyiv*
ORCID 0000-0003-2745-4187

ORGANIZATIONAL COMPETENCIES OF THE LOCAL SELF-GOVERNMENT OFFICIALS IN UKRAINE: THEORETICAL PRINCIPLES OF THE RESEARCH

Professionalism is one of the most important directions in the development of representative power in the conditions of Ukraine's integration into the European space. The main scientific approaches to the definition of the concept of competence and competencies are considered in paper. The definition of "organizational competence of local self-government officials" and the basic organizational competencies and ways of their improvement are given by the author. The role of competencies of local self-government officials acquires a special theoretical and socio-practical significance at the present stage of socio-economic and political development of the state in the conditions of global challenges. It is caused by the reform of all sectors of public life and the peculiarities of the decentralization reform, which requires professionalism from the subjects of the representative government in Ukraine.

However, despite the large number of works by native and foreign scholars, the issue of improving the organizational competence of local self-government officials, the development of effective technologies for the formation of basic organizational competences of local self-government officials remains unexplored. Moreover, even there is no definition of “organizational competence”, although such a term is used to determine the structure of professional competencies.

The purpose of the research is to identify and systematize directions and ways of improving the organizational competences of local self-government officials in the context of reforming public administration. The main scientific approaches to the definition of the concept of competence and competencies are considered in paper. The subject of our research is the organizational competence of local self-government officials which does not have a definition. Therefore, the definition of the organizational competence of local self-government officials is scientifically substantiated and in demand practically. Based on the content of the initial concepts of “competence” and “organize” the author’s definition of the concept of “organizational competence” is formulated.

Organizational competencies are a set of knowledge, skills and knowledge in collecting and analyzing information, making policy and management decisions, communicating and peculiarities of working with people, resolving conflicts, the ultimate goal of which is to solve the operational and strategic tasks of professional activity effectively with the mobilization of the necessary resources, in number of human ones. Among these skills we consider the most urgent: communicative competence, since the role of communications in modern society is steadily increasing, and mobilizing people to achieve certain goals without the exchange of information is simply not possible; possession of technologies for policy-management decisions, since officials of any level have to make many strategic, tactical and operational decisions, the quality of which depends on the fate of many people; competence in conflict management, since conflict is the natural property of socio-political relations, and in the context of large-scale political reforms, the innovation conflict is permanent and requires constant response and adjustment of the behavior of the participant-parties. Consequently, the high level of the demand for politico-managerial practice, which is constantly being transformed and modernized, dictates the need for a theoretical substantiation of problems that need to be resolved.

Key words: local self-government officials, organizational competence, professionalism, professional competencies.

Надійшла до редакції 03.05.2019 р.