

Тетяна **НОВАЧЕНКО**

## КОМПЕТЕНТНІСТЬ І ФУНКЦІЇ ЯК АРХЕТИПИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ І ФАКТОР СУСПІЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ



**НОВАЧЕНКО**  
Тетяна,  
**NOVACHENKO**  
Tetyana,

доктор наук  
з державного  
управління, доцент,  
доцент кафедри  
парламентаризму  
та політичного  
менеджменту  
Національної академії  
державного управління  
при Президентові  
України м. Київ.

*Анотація:* У статті  
обґрунтовується думка  
про те, що функції  
та компетентність у  
державному управлінні,  
що відповідають  
вимогам суспільства,  
є архетипами та  
фактором його  
інтеграції.

**Ключові слова:**  
компетентність,  
компетенції, функції,  
архетипи, суспільна  
інтеграція, державне  
управління, цінності.  
**УДК 35.01; 159.964**

**Постановка проблеми.** Глобалізація, зростання ролі інформаційно-комунікаційних технологій, перерозподіл власності та нестабільність у всіх сферах суспільного життя, що посилилася з воєнними діями на сході України, призводять до відчуження особистості від суспільства, ускладнюючи її поступ до цілісності. Свідомість сучасної людини, що формується в різноманітних потоках комунікації, в умовах відсутності цілісної культури та розпаду соціальних зв'язків постає у вигляді мозаїчної картини з орієнтиром на культ максималізму та нігілізму, з вектором на акцентуацію та маргіналізацію. Склалася ситуація, коли в тій самій соціальній системі мають співіснувати різні, часом суперечливі ціннісні орієнтації. Намагаючись перебороти жорстку радянську ідеологічну регламентацію, українське суспільство опинилося в умовах множинності соціальних ціннісних орієнтирів, норм та ідентичності, що істотно впливають на сприйняття та розуміння людиною суспільно-політичної реальності й мотивують її поведінку у сфері публічної діяльності, набуваючи вигляду нестандартної ситуації. За таких умов особливо значущим стає утвердження в суспільстві гуманістичних засад, які спонукають до трансформацій у державному управлінні. Тому сьогодні особливої значущості набуває високий рівень володіння професійною компетентністю та функціональна готовність управлінських кадрів, що має стати фактором інтеграції сучасного українського суспільства, оскільки за допомогою системи соціальних зв'язків – сплетіння ролей і соціальних статусів – поведінка людей реалізується й утримується типовими зразками.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** До ролі психологічного фактора та проблеми несвідомого зверталися Бенедікт Спіноза, Г. Лейбніц, Д. Гартли, І. Кант, Г. Гельмгольц, І. Сеченов, Дж. Морено, М. Вебер З. Фройд, К. Юнг, Е. Фромм, С. Московічі та ін. Феномен колективного несвідомого досліджували Е. Дюркгейм, Л. Леві-Брюль, К. Леві-Стросс, К. Юнг, В. Пропп, Е. Тайлор, Дж. Фрезер, М. Еліаде. Дослідженню архетипів у вітчизняному науковому дискурсі приділяють значну увагу Е. Афонін, Т. Вакулова, О. Донченко, Л. Кочубей, О. Крутій, О. Пелін, О. Романенко, О. Суший, Ю. Шайгородський, В. Шедяков та ін.

Компетентність та компетенції в державній службі ще не стали предметом фундаментальних, системних досліджень українських науковців, однак окремі аспекти проблеми розглядаються у публікаціях О. Оболенського, О. Скакун, В. Сороко, В. Мотренка, А.Вишневського, О. Хмельницької. Значно більше публікацій, які розкривають питання компетентності та компетенцій в аспекті економічної, соціальної та освітньої сфер. У працях зарубіжних авторів цей напрям досліджень набув значного розвитку, зокрема проблема психологічної компетентності знаходить своє відображення в дослідженнях В. Барко, О. Бондарчук, Т. Єрмакова, О. Казаннікової, Н. Кузьміної, А. Маркової, Л. Орбан-Лембрик, Дж. Равен, О. Цільмак та ін.

До невіршеної частини досліджуваної проблеми можна віднести аналіз процесів соціальної взаємодії в контексті соціально-психологічних проблем з урахуванням архетипів, що надасть можливість сформулювати обґрунтовані прогнози та можливість адекватної оцінки видатних подій у житті сучасного українського суспільства.

**Мета статті.** полягає у доведенні того, що функції та компетентність у державному управлінні, які відповідають вимогам суспільства, є архетипами та фактором його інтеграції.

**Виклад основного матеріалу.** Ученими доведено, що сприйняття та поведінка людей регулюються двома основними сферами психіки, а саме свідомим і несвідомим, де остання сфера визначається як найбільш складна й таємнича. За З. Фройдом, несвідоме – це психічні процеси, що активно проявляються й водночас не доходять до свідомості особистості, яка їх переживає; несвідоме – це основна та найбільш змістовна система психіки людини; несвідоме регулюється принципом задоволення й містить у собі різні природжені та набуті елементи, ваблення, імпульси, бажання, мотиви, установки, прагнення та комплекси й характеризуються сексуальністю, асоціальністю тощо.

За Е. Фроммом, значну роль в організації людської життєдіяльності відіграє «соціальне несвідоме», що є «витісненою сферою, властивою більшості членів суспільства» й містить те, що суспільство не може дозволити своїм членам усвідомити.

К. Г. Юнг визначив, що несвідоме складається з декількох нашарувань: особистісного несвідомого як поверхневого його шару, який охоплює переважно емоційно забарвлені уявлення та комплекси й створює інтимне духовне життя особи; колективного несвідомого – природженого глибокого шару несвідомого – загального центру та ядра психіки, що має не індивідуальну, а спільну природу, яка репрезентує досвід попередніх поколінь людства й охоплює надособистісний універсальний зміст і зразки, виступаючи спільним підґрунтям духовного життя людини. Змістом колективного несвідомого є головним чином архетипи – успадковані загальні зразки, символи та стереотипи психічної діяльності й поведінки, «психічного несвідомого» – найбільш фундаментального його рівня, що є відносно нейтральним до органічного світу, але володіє загальними його властивостями, через що воно не є повністю ані психічним, ані фізіологічним і практично повністю недоступне свідомості [1, с. 76].

Як бачимо, визначення вченими несвідомого не було однозначним, проте вони досягли однаковості у тому, що безпосередні й опосередковані дії індивідуального, колективного та соціального несвідомого проявляються у діапазоні від елементарних психічних актів до творчості й активно впливають на життя та поведінку кожної людини. Отже, несвідоме – це сукупність психічних процесів, актів і станів, обумовлених явищами дійсності, вплив яких суб'єкт не усвідомлює.

К. Юнг, відкривши існування архетипів, не дав однозначно пояснення цьому феномену. Зміст колективного несвідомого не отримується у прижиттєвому досвіді суб'єкта, а існує в його душі вже у мить народження у вигляді архетипів, що успадковуються від предків. Тож, для розуміння архетипів важливим є той факт, що завдяки однаковості люди за основними проблемами свого буття переживають схожі стани, що мають один спільний стрижень, коріння якого перебуває в далекому минулому. Це загальнолюдська спадщина, яка не залежить від культури та свідомості й складається не тільки із змістів, що можуть стати усвідомленими, але і з латентних схильностей до тотожних реакцій. У колективному несвідомому можна побачити ту психологічну основу, яка цементує народ, расу, націю, сім'ю та професійну групу, що відповідає соціальній природі людини. Однак, наголошуючи на їх «єдиноподібності» і «регулярній повторюваності», К. Юнг зазначає, що архетипів рівно стільки, скільки є типових життєвих ситуацій, «коли зустрічається ситуація, що відповідає тому чи іншому архетипу, то архетип активізується і <...> досягає свого усупереч розуму і волі. Тому доросла людина, щоб зуміти вистояти у боротьбі за своє існування, має бути твердо впевненою у своїй компетентності» [2, с. 377].

Вочевидь, актуалізується необхідність відповідності високого рівня компетентності для акторів владно-управлінських відносин, оскільки протистояти кризам і захистити інтереси громадян може лише сильна та системно функціональна державна влада. Інакше кажучи, важливим аспектом якісної діяльності системи державного управління є питання компетентності суб'єктів, які здійснюють професійні функції.

Найчастіше термін «функція» у науковій літературі використовується як назва або узагальнююча характеристика напрямку діяльності – сутності завдань і цілей діяльності кого-небудь або призначення чого-небудь, зокрема функції держави, відповідно і державних органів, що поділяються за сферами діяльності. Ця традиція сформувалася під впливом теорії Ш. Монтеск'є, який, як відомо, виділяв три функції державної діяльності: законодавчу, виконавчу та судову. Тож, державні органи розподілялись на три категорії залежно від того, яка низка функцій була переважаючою, однак кожний орган, незважаючи на принципове наділення його якоюсь однією функцією, мав право в інтересах своєї політичної влади додавати до неї й інші функції, що певною мірою сприяло їх поєднанню.

Є функції, які тією чи іншою мірою притаманні державам усіх історичних типів, наприклад функція охорони порядку, без реалізації якої порушилися б відносини будь-якого суспільства, його безпека, економічні та політичні основи життєдіяльності тощо. Водночас існують функції, що змінюються разом із державою, зокрема їх визначення, коригування, відмирання одних і поява інших відбуваються протягом усього історичного розвитку держави залежно від сутності, змісту та характеру взаємовідносин суспільства й держави та завдань, які суспільство ставить перед нею й вирішення яких залишає за собою. Наприклад, для моделі громадянського суспільства, яка базується на принципах етатизму (фр. *etat* – держава), певній переоцінці ролі держави та визнання її особливого статусу в суспільстві, характерним є масштабніший вплив держави на його економічну, соціальну й політичну сфери. Водночас для ліберальної (лат. *liberalis* – вільний) моделі громадянського суспільства характерним є обмеження впливу держави на всі сфери його життєдіяльності і, безумовно, звуження її функцій, що обумовлюється суб'єктивним фактором, значущість якого зростає й зростатиме.

Вищезазначене підкріплюється думкою В. А. Авер'янова, про те, що у поняття «функції» закладено найглибший зміст, покликаний охопити й відобразити їх внутрішню природу, тобто суть діяльності суб'єктів [3]. Із цим солідаризується Ю. О. Тихомиров, який також зазначає, що функції характеризують провідний напрям і зміст діяльності суб'єктів [4].

Отже, ефективність виконання функцій у державному управлінні обумовлюється цілісністю та професіоналізмом особистості, що здійснює управлінську діяльність. Водночас будь-який суб'єкт управління діє в духовному середовищі, яке відрізняється великою самостійністю, багато в чому визначаючи його аналітичні, інформаційні, організаційні та інші можливості. Тому ступінь керованості державними справами багато в чому залежить від дієвості такого регулятора, як компетентність, роль і значення якого не лише постійно зростає, але й змінює сам характер соціальних відносин, які здебільшого звільняються від жорсткого впливу та регулювання – правового, адміністративно-командного, фінансово-економічного, фіскального, інформаційно-маніпулятивного тощо.

Компетентність визначається як наявність знань і досвіду, необхідних для ефективної діяльності в певній предметній сфері. Компетентність (від лат. *competens* – відповідний, належний, здібний, той, що знає) – властивість людини, що має всебічні знання в окресленій галузі й думка якої саме тому є вагомою, авторитетною. Професійна компетентність – це знання, вміння, життєвий досвід особистості та поведінкова характеристика, необхідні для успішного виконання функціональних завдань і продуктивної діяльності (як індивідуального проекту) [5, с. 4].

За С. Ожеговим поняття «компетентний» визначається як «знавець, обізнаний, авторитетний у якій-небудь галузі; який володіє компетенцією» [6, с. 289]. У «Новому тлумачному словнику української мови» слово «компетенція» трактується як «добра обізнаність із чим-небудь; коло повноважень якої-небудь організації, установи, особи» [7, с. 874].

Як бачимо, у наведених тлумаченнях поняття «компетенція» чітко простежується когнітивний (знання) та регулятивний (повноваження, закон, статут) аспекти цього поняття. Водночас у трактовках поняття «компетентність» йдеться про людину, яка володіє відповідними компетенціями, або про заклад чи орган управління, що має права для вирішення якого-небудь питання. Одним із смислів поняття компетентності є характеристика особистісних якостей людини, володіння компетенцією.

Отже, компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання, а компетентність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми, що дозволяє розглядати компетенції як компоненти компетентності.

Як відомо, найбільше ідея компетенцій розвинулась у Великій Британії, завдяки здебільшого фундаментальній праці Дж. Равена. Так, у 2003 році був затверджений комплекс PSG (Професійні навички для урядовців), який визначає перелік навичок державних службовців усіх рівнів від міністрів до рядових чиновників на місцях; є керівництвом як для кадрових служб державних органів, так і для самих державних службовців; дозволяє визначити не лише систему вимог до конкретної посади, але і індивідуальний потенціал кар'єрного росту та містить у собі такі групи навичок, як управління іншими людьми (підлеглими, персоналом), фінансовий менеджмент, клієнтський менеджмент, проектний менеджмент, стратегічне мислення, ефективна комунікація, інформаційна безпека, аналіз відомостей і даних, IT-навички; особлива роль належить навичкам у сфері роботи з інформацією [8]. Додатково до моделей компетенцій у 2006 році був затверджений Кодекс державної служби Великобританії, який визначив основні цінності діяльності чиновників усіх рівнів, зокрема цілісність, чесність, об'єктивність і неупередженість, що обумовлює пріоритет аксіологічного виміру.

Для вищих посад державних службовців у США застосовують стратегічний документ «Ключові компетенції», який містить п'ять груп компетенцій, зокрема: управління змінами – креативність та інновація, гнучкість, стійкість до зовнішнього впливу, стратегічне мислення; управління людьми – управління конфліктами, управління людським капіталом, управління технологіями; побудова коаліцій – партнерство, політична грамотність.

Досвід США цікавий тим, що під час розробки моделі компетенцій проводяться глибокі наукові дослідження на підставі не лише поточних, а і майбутніх вимог до компетенції керівників, які є центральним фактором формування корпоративної культури у виконавчих органах влади, орієнтованих на інновації.

Для вищого корпусу державної служби в Канаді визначають наступні ключові компетенції: прагнення досконалого управління – управління діяльністю, людьми та фінансовими ресурсами, залучення людських ресурсів, організацій та партнерів; стратегічне мислення – аналіз та ідеї; цінності й етика – добросовісність та повага. При цьому найпоширенішими показниками визначення й оцінювання компетенцій встановлюються такі: здатність до комунікації, реалізації цілей та планів, здатність до співробітництва та вирішення проблем, орієнтація на результат, систематичне мислення, активність, креативність, організаційний талант, відкритість, автентичність, здатність до делегування, спеціальні знання, харизматичність, толерантність [9, с. 136].

Як бачимо, предметом оцінки виступають ділові й особистісні якості (властивості, риси) суб'єктів управління, характеристики їхньої поведінки в різних ситуаціях, якість виконання управлінських функцій, характеристики застосовуваних засобів ке-

рівництва, показники результатів організаторської діяльності й успішність установлення та досягнення цілей управління конкретними колективами.

У контексті аналізу окресленої проблеми цікавою видається система вимог до управлінського персоналу з визначенням таких компетенцій, як функціональна, ситуаційна й інтелектуальна, що характеризується наявністю аналітичного, раціонального й абстрактного мислення, мислення в категоріях комплексних взаємозв'язків, здатністю до мислення в поєднанні зі спонтанністю як передумовою розвитку вмінь структурувати проблеми, розробляти й реалізовувати різні варіанти рішень, що визначається комунікативними та інтеграційними здібностями особистості.

Відомі профілі компетенцій лідерства в системі державної служби України, розроблені відповідно до пріоритетних напрямів раціоналізації управління державною службою, що виступають інструментом, який фіксує відмінності між політичними й адміністративними посадами шляхом визначення очікуваних вимог до державних службовців на адміністративних посадах, визначаючи ключові групи компетенції лідерства, а саме: аналітичне мислення, досягнення результатів, орієнтація на результат, управління людськими ресурсами, ефективна комунікація [10].

Таким чином, актори владно-управлінських відносин сучасності повинні володіти різноманітними компетенціями, зокрема організаційними та комунікативними, як-то: навичками ділового та публічного спілкування, підтримання позитивного іміджу й професійного авторитету. Звичайно, вони повинні мати спеціальну підготовку до аналітичної й технічної роботи з державними документами, законодавчими проектами й підзаконними актами відповідно до формальних регламентів і неформальних процедур, а також дотримуватися відповідних політичних правових та етичних принципів, які відповідають положенням про доцільність, ефективність, надійність та підзвітність суспільству.

Відповідно до зазначеного можна констатувати, що функції є значущою складовою управлінської діяльності; походзячи від загального змісту державного управління, вони складають змістову характеристику діяльності суб'єктів державно-управлінських відносин, а професійна компетентність є основою їх ефективного виконання. Складається ситуація, за якої ті ж самі формулювання можуть використовуватися як для визначення функцій, які має виконувати суб'єкт владно-управлінської діяльності, так і для означення його компетентності. Однак важливим є те, що особистісна здатність управлінця вирішувати функціональні обов'язки складає підґрунтя для досягнення високого рівня його компетентності, що проявляється в організації своєї діяльності відповідно до інтересів і потреб населення через процес сприйняття результатів своїх дій і відповідальності за них. Очевидно, що у такий спосіб компетентність проявляється як ціннісна предметність, що виконує регулятивну функцію в суспільстві і є засобом існування конкретної особистості. Інакше кажучи, свою практичну діяльність людина наділяє властивістю бути цінністю. Для сучасного суспільства істотною проблемою залишається оздоровлення ціннісних аспектів державного управління, реалізація ціннісних змін.

Як відомо, у науковому світі поняття «цінності» визначається неоднозначно й різноманітно, зокрема вважається, що цінності – це не лише матеріальні об'єкти та їх властивості, а і духовні утворення. Цінності також визначаються в трьох формах існування:

а) цінності – ідеал або мрія, що виробляються суспільною психологією та свідомістю й містять у собі уявлення про необхідне та про благо;

б) цінності, які проявляються в об'єктивованій формі – у вигляді витворів матеріальної та духовної культури, людських вчинків і громадських рухів, що є втіленням певних ціннісних ідеалів – політичних, економічних, етичних тощо;

в) соціальні цінності, які, переломлюючись через призму індивідуальної життєдіяльності та досвіду, входять до психологічної структури особистості як персоніфіковані цінності, що виступають важливим джерелом мотивації поведінки індивідів.



Цінності завжди є елементом соціальної взаємодії, медіатором у складних ритуальних взаємодіях індивідів і груп. Це символи консолідації смислової платформи для переговорів, ідейної опори для висунення вимог. Хоча в державному управлінні ця проблема є найбільш недослідженою, науковці наголошують на тому, що у державному управлінні посилюється значущість цінностей, які виконують функції соціалізації, оцінювання, контролю, взірця, цілепокладання, регулювання, комунікації й інтеграції.

Слід зауважити, що сфера панування цінностей протиставляється світу природи, де існують закони, які свідчать про те, що є і мусить неминуче бути, цінності ж говорять про те, як має бути правильно, тобто цінності становлять інший модус буття, від якого віє ілюзорність. Але ж відомо, що цивілізація живе, доки є непорушними право, норми, традиції й моральні закони. Соціальна система будь-якого масштабу передбачає існування системи певних цінностей, що поділяються всім суспільством. У них містяться відповіді, які дає певне суспільство на фундаментальні світоглядні проблеми: ким є людина, відносини між нею та природою, визначення як вищої цінності певного виміру часу (минуле, сучасне й майбутнє), якими є ієрархізація видів людської діяльності, сприйняття та оцінка існуючих суспільних відносин і соціального ладу. Вочевидь, саме цінності формують установки суспільства, окремих соціальних груп і людей, які, проявляючись у колективному несвідомому, стають фактором суспільної інтеграції.

Задля аргументації наведеного твердження звернемося до філософії Е. Дюркгейма (1858–1917 рр.). Як відомо, французький соціолог та етнолог визначав проблему інтеграції суспільства відповідно до їх «механічної» й «органічної» солідарності. Так, у суспільствах із «механічною» солідарністю інтеграція задається зверху й підтримується авторитарними засобами, тому будь-які інші можливі варіанти суворо караються, щоб репресивними засобами забезпечити колективні уявлення. У суспільствах з «органічною» солідарністю неможливо підтримувати єдині цінності та спільні колективні уявлення, що призводить до множинності й трансформації суспільства. Якщо ж суспільство перебуває у патологічному стані, в ньому спостерігаються аномальний поділ праці та функціональна неузгодженість елементів соціальної структури, виникає небезпека розвитку в суспільстві аномії. У цих умовах одночасно можуть існувати взаємовиключні цінності й ідеали, що неминуче призводить до конфлікту між поколіннями. Коли суспільство зводиться до неорганізованого нагону, колективні відчуття, що виникають у нього, можуть не тільки не співпадати, але і бути протилежними індивідуальним почуттям. При цьому індивід постійно зазнає тиску суспільства, де до безпосередніх дій сучасників приєднується дія попередніх поколінь і традицій. Однак це не заважає розвитку суспільства, коли його структури функціонують нормально [11].

Т. Парсонс визначає соціальну інтеграцію як процес встановлення та підтримки соціальної взаємодії й взаємовідносин між її учасниками, що є однією з функціональних умов існування та стабільності соціальної системи поряд з адаптацією, досягненням цілі та збереженням ціннісних зразків [12].

Тож, компетенція шляхом поглиблення структурного поділу праці дозволить соціальним структурам злагоджено й гармонійно функціонувати, а індивіду – реалізуватися як особистості. У нашому випадку – це безперервність щодо підвищення рівня своєї професійної компетентності, яку має демонструвати особистість владно-управлінської діяльності, перетворюючись на «авторитетні» норми й цінності, що регулюють поведінку індивідів і груп. Тому професійна компетентність управлінців, зберігаючи типові зразки, які відповідають суспільним вимогам щодо виконання функцій і є архетипами й джерелом соціальної інтеграції.

Тенденції сучасного українського суспільства визначаються пріоритетом самореалізації особистості, розширенням сфери індивідуального вибору, розмежуванням авторитету посади від авторитету особистості, утвердженням раціональності, а також

масової участі громадян в управлінні державними справами. Водночас управлінці здебільшого демонструють жорсткі соціальні норми та бюрократизм, які наразі не відповідають вимогам і потребам українського суспільства.

Підтвердженням зазначеного слугують результати моніторингу «Функціональна і компетентнісна готовність державних службовців України до здійснення публічного адміністрування в умовах демократії», проведеного українськими вченими Е. А. Афоніним та О. М. Балакіревою. Для аналізу компетентнісної та функціональної готовності державно-управлінських кадрів країни вченими була розроблена спеціальна дослідна програма, що складається з трьох змістовних блоків, де останній – освітньо-професійний – був безпосередньо спрямований на оцінку компетентнісної та функціональної готовності державних службовців і визначення їх освітньо-професійних потреб. Дослідниками було визначено, що рівень функціональної некомпетентності державних службовців сягає на сьогодні значення понад 80 %, тоді як рівень готовності до здійснення ними функцій на рівні «продуктивної дії» не перевищує 4,7 %. Значною мірою цей показник доповнюється спроможністю чиновництва до реалізації своїх функціональних обов'язків у режимі «негарантованої» дії (14,0 %), тобто такої дії, яка ще становиться й залежно від умов здійснення не є в цілому гарантованою. Серед найрозвиненіших у системі державної служби виявляється характерна і для радянської доби адміністративна функція (18,7 %), а найслабкішою за розвитком є мотиваційна функція публічного адміністрування (12,6 %), яка в нових суспільних умовах є органічно пов'язаною з «демократією участі» та заохоченням громадян до співпраці з владою [13, с. 8].

Очевидно, що гнучкість і трансформаційні процеси, які стимулюють інновації, ще встигли утвердитися, тому намагаються повернути суспільство у традиційне русло. Інакше кажучи, тут «працюють» архетипи, сформовані на «комплексі цінностей» колишньої тоталітарної епохи, в якому превалюють традиція та єдина надособистісна норма.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В умовах нинішньої множинності можливостей розвитку українського суспільства перед системою державного управління постає завдання досягнення гармонійності й узгодженості суспільних відносин, оскільки лише так можна побудувати заможне суспільство й сильну державу. Упорядкованість суспільних відносин забезпечує новий тип – органічної солідарності свідомих і самодостатніх індивідів, які розглядаються як рівноправні суб'єкти єдиного соціуму, якому властиві когерентність та узгодженість соціальних процесів, а також взаємодія й співпраця з владно-управлінськими суб'єктами. Отже, фактором суспільної інтеграції визначаються архетипи компетентності та функцій державного управління. При цьому наводяться дані, що вказують на відтворення формальної командно-адміністративної практики державного управління зі слабким відбиттям гуманістичного змісту її діяльності за нових умов суспільного розвитку.

#### **Література:**

1. Pannwitz R. Die Krisis der europäischen Kultur / R. Pannwitz. – Nürnberg, 1917. – S. 64.
2. Юнг К. Г. Психология бессознательного / К. Г. Юнг – М., 2001. – 397 с.
3. Аверьянов В. Б. Функции и организационная структура органа государственного управления / В. Б. Аверьянов – К., 1979. – С. 25–26.
4. Тихомиров Ю. А. Курс административного права й процесса / Ю. А. Тихомиров. – М. : Юринформцентр, 1998. – С. 47.
5. Гарфинкель Г. Концепция и экспериментальные исследования «доверия» как условия стабильных согласованных действий / Г. Гарфинкель ; пер. с англ. А. М. Корбута // Социологическое обозрение – 2009. – № 1 (Т. 8). – С. 325.
6. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. – 23-е изд., испр. – М. : Русский язык, 1990. – 917 с.

7. Новий тлумачний словник української мови : (у трьох томах) : том 1, А–К / укладчі: В. В. Яременко, О.М. Сліпушко. – Київ : Аконт, 2006. – 926 с.
8. Канавець М. В. Інновації в новому законодавстві про державну службу: профілі професійної компетентності посад / М. В. Канавець. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів ЄС, 2012. – 10 с.
9. Кляйманн М. Ассесмент-центр / М. Кляйманн ; пер. с нем. – Харьков : Гуманитарный центр, 2004. – 128 с.
10. Сіоніхіна З. М. Сутність і особливості професійної діяльності керівних кадрів ЦОВВ як джерело вимог до їхніх професійних компетенцій [Електронний ресурс] / З. М. Сіоніхіна. – Режим доступу : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/.../cgiirbis\\_64.exe?...](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/.../cgiirbis_64.exe?...)
11. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. Реальные и «ценностные» суждения / Э. Дюркгейм ; пер. с фр., составление, послесловие и примечания А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – 352 с.
12. Talcott Parsons. The Theory of Human Behavior in its Individual and Social Aspects / Talcott Parsons // The American Sociologist. – 1996. – № 4 (Vol. 27). – P. 13–23.
13. Афонін Е. А. Функціональна і компетентнісна готовність державних службовців України до здійснення публічного адміністрування в умовах демократії / Афонін Е. А., Балакірева О. М. – К. : 2015. – 24 с.