

УДК 35.08:316.343.656

М. Карпа

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ПОНЯТТЯ ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Розкрито функціональний підхід до поняття посади державної служби. Запропоновано багаторівневу модель функціонального навантаження посади державної служби на прикладі органів виконавчої влади. Визначено основні джерела формування змісту посади державної служби відповідно до функціонального підходу.

Ключові слова: державна служба, посада державної служби, функціональний підхід.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що вивчення функціонального навантаження посади підвищить професіоналізацію державних службовців, дозволить здійснити чіткий розподіл праці між ними, забезпечить високий рівень їх компетентності, сприятиме якійс підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації державних службовців.

Мета роботи – за допомогою функціонального підходу розкрити зміст поняття посади державної служби. Об’єктом дослідження є проходження державної служби. Предметом – посада державної служби.

Для здійснення зазначеного вище поставлені такі завдання:

- узагальнити підходи до визначення поняття посади державної служби у контексті виокремлення функціонального підходу;
- визначити актуальні на сьогодні джерела формування змісту посади державної служби за функціональним підходом;
- запропонувати багаторівневу модель функціонального навантаження посади державної служби на прикладі органів виконавчої влади.

Поняття посади державної служби розкривають найчастіше з позиції організаційного та правового підходів. Найгострішими питаннями на сьогодні у контексті розкриття функціонального підходу до поняття посади державної служби виступають: питання виконання функцій на посаді державної служби посадовими особами; поверхневе включення основних положень діяльності у посадову інструкцію; формування чітких вимог до осіб, які претендують на зайняття цієї посади.

Нацдержслужба розробила низку актів, спрямованих на аналіз та більш ретельне вивчення та визначення обов’язків, місця та ролі службовця в діяльності структурного підрозділу, чіткий опис меж його повноважень та відповідальності. Висвітлення змісту посади державної служби має глибоке наукове підґрунтя та потребує його розробки як методологічного базису, так і як наукового пізнання.

У цьому дослідженні запропоновано багаторівневу модель функціонального навантаження посади державної служби на прикладі органів виконавчої влади. Визначено актуальні на сьогодні джерела формування змісту посади державної служби відповідно до функціонального підходу.

Посада державної служби є складним та багатоаспектним поняттям, яке за своїм змістом, наповненням, характеристиками, місцем у системі державної служби та іншими

особливостями вчені розкривають за допомогою різноманітних методологічних підходів. Оскільки предмет дослідження є найперше поняттям сфери державної служби та її елементом, то у статті використано низку методологічних значень та підходів у сфері державного управління, здійснено спробу поєднати методологію наукового пізнання з методологією практичного управління.

Функціональний підхід до посади державної служби можна вважати частиною більш ширшого системного підходу до вивчення цього поняття. Посада державної служби є елементом більш складної системи і дослідження за методологічну основу приймає той факт, що їй притаманні усі ознаки цієї системи. Це прослідковується у методологічній базі для формування моделі функціонального навантаження посади державної служби на прикладі органів виконавчої влади. Вивчення, удосконалення та подальше наповнення цієї моделі має вагоме методичне значення у частині:

- визначення, вивчення, класифікації методів здійснення функцій держави;
- визначення, вивчення, класифікації методів здійснення функцій органів державної влади, їх підрозділів;
- визначення критеріїв вибору наповнення змісту конкретної посади (на сьогодні зазвичай вибір проходить тематично, за групою питань, за напрямом діяльності, за дорученням керівника);
- визначення межі виконання функцій представника влади на посаді державної служби;
- стандартизації діяльності службовця;
- підвищенні та розширенні ролі відповідальності державних службовців;
- розмежування відповідальності за конкретним напрямом діяльності, функціями, завданнями;
- оптимізації та розподілу навантаження за посадою державної служби.

Традиційними у сфері державної служби до визначення поняття “посада державної служби” залишаються підходи в адміністративному праві. Зокрема, виокремлюють два основні підходи щодо визначення поняття “посада” – функціональний та статутно-правовий.

Представники функціонального підходу до поняття “посада державної служби” більше схильні до розкриття обов’язків державного службовця як здійснення ним своїх функцій та правових зв’язків державного службовця з державою через здійснення державних функцій. Розкриття організаційно-функціонального аспекту поняття “посада” здійснили Ю. Битяк та О. Оболенський. На думку Ю. Битяка, “посада” можна розглядати як “найпростіший елемент організаційної структури, комплекс прав і обов’язків, що визначають місце службовця у вирішенні організаційно-управлінських проблем” [1]. Це визначення можна вважати таким, що розкриває поняття “посада” більше в організаційному аспекті, оскільки визначає воно визначає місце посади в державному органі. Більш функціонально поняття “посада” визначив О. Оболенський, який вважає, що “посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця органу державної влади та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень” [2]. Визначено ним і конкретизуюче поняття, що визначає завдання державного службовця, тобто цілі, завдання, функції та повноваження на конкретній посаді, передані йому на основі адміністративного акту (доручення, розпорядження, подання чи в будь-який інший законний спосіб).

Інше ширше бачення функціонального навантаження посади пропонує Г. Атаманчук, який вважає, що “державна посада – це юридична (правова) установка, яка характеризує у кожному державному органі спеціально виділений обсяг і зміст діяльності (участі) в реалізації його компетенції (функцій і повноважень)” [3]. Різномасштабні підходи трактування поняття “посада” подає В. Малиновський, який синтезував у своєму визначенні, що “посада – це юридичний опис, який визначає соціальний статус (відносини із вищими, нижчими і рівними посадами), організаційний статус (місце посади в структурі органу) та правовий статус державного службовця (коло повноважень, функції, права, обов’язки)” [4].

На законодавчому рівні поняття “посада” закріплене у частині 1 ст. 2 Закону України “Про державну службу”, де зазначено, що “посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень” [5]. Нова редакція Закону України “Про державну службу” визначає посаду державної служби як визначену структурою і штатним розписом первинну структурну одиницю державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату з установленими відповідно до законодавства посадовими обов’язками у межах відповідних повноважень [6].

У контексті функціонального навантаження можна стверджувати, що законодавчо лише частково визначено функціональний аспект посади як покладене на цю посаду коло службових повноважень. Адже не зазначено інші важливі функціональні характеристики посади, які формують поняття компетенції як більш широкого, динамічного та багатоаспектного поняття. Часто трапляється ототожнення функції з метою, завданнями, безпосередньою практичною діяльністю. Та, насамперед, доцільно розглядати функцію як обов’язок, визначену наперед діяльністю. Ось тому, окреслені у правовому полі функціональні характеристики, що належать до посади державної служби, до виконання державних функцій, до конкретного державного органу, мають формувати комплексний функціональний підхід до посади державної служби.

Категорія державної посади є одним з основних понять державної служби. Вчені-юристи розуміють посаду як найпростіший елемент, як основну клітину управлінської структури. Класичним вважається наступне визначення цього поняття: “Державно-службова посада – це частина організаційної структури державного органу (організації), відокремлена і закріплена в офіційних документах (штатах, схемах посадових окладів тощо), з відповідною частиною компетенції держоргану (організації), яка надається особі – державному службовцю з метою її практичного здійснення” [7].

Із позиції інституційного підходу посада є підінститутом державної служби. Так, Закон України “Про державну службу” визначає посаду як один із основних підінститутів державної служби, таких як: поняття державної служби та державного службовця; посадові особи; основні принципи державної служби; система управління державною службою; правовий статус державних службовців; проходження державної служби в державних органах і їх апараті та її припинення; службова кар’єра; матеріальне та соціально-побутове забезпечення державних службовців; відповідальність за порушення законодавства про державну службу [8].

Можна виокремити два основні складові елементи поняття посада:

1) повноваження, закріплені за посадою, визначені структурою і штатним розписом державного органу;

2) коло службових повноважень, закріплених за посадою, які встановлюються нормативними актами.

Застосування функціонального аналізу до посади державної служби дозволить чітко визначити її зміст, мету, завдання та функції, вимоги до осіб, які претендують на зайняття цієї посади. Функціональний підхід сприяє розмежуванню напрямів діяльності, уникненню дублювання функцій декількох посад одночасно. За допомогою функціонального підходу до вивчення посад державної служби можна стандартизувати діяльність службовця, а це можливо лише при найбільш повному, чіткому та структурованому опису завдань та функцій кожної конкретної посади. Одночасно підвищується та розширюється роль відповідальності, яку також доцільно розмежувати за конкретними напрямами діяльності, за конкретними функціями, завданнями. Такі напрацювання оптимізують навантаження на кожну посаду, більш чітко структурують завдання, розподілять навантаження на службовця.

Розглянемо основні джерела формування змісту посади державної служби. Доцільно враховувати той факт, що посада державної служби – це складне багатоаспектне явище, яке найперше має регламентуватися у правовому полі як законами, так і підзаконними нормативними актами. На сьогодні основним підзаконним актом, який регулює діяльність службовця, визначає правовий статус посади державної служби, є основою діяльності службовця на державній службі являється посадова інструкція. Для розробки типових та конкретних посадових інструкцій на сучасному етапі користуються Довідником типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, який затверджений наказом Нацдержслужби України № 11 від 13.09.2011 р. [9]. У довіднику визначено перелік основних робіт, які притаманні тій або іншій посаді у певному органі виконавчої влади, а також викладені рекомендовані вимоги до типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, які повинні бути відображені вже в конкретних професійно-кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців. Дані, зазначені у довіднику, є базовими на сьогодні для розробки посадових інструкцій головних спеціалістів, провідних спеціалістів, спеціалістів тощо. Це основа для визначення та закріплення основних їх обов'язків, прав, кваліфікаційних вимог та відповідальності. Важливим питанням та причиною для опрацювання поняття посади державної служби є розробка програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців відповідно до напрямку, змісту та завдань їх професійної діяльності. У довіднику до кожної професійно-кваліфікаційної характеристики запропоновано чотири блоки згідно з назвами: “Завдання, обов'язки та повноваження”, “Має право”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги”. Уже на основі узагальнених визначених характеристик у посадовій інструкції розширюють функціональне навантаження посади. Зміст посадової інструкції, як правило, складається з таких розділів: загальні положення, завдання та обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини (зв'язки) за посадою, завдання та обов'язки.

Відомо, що одним із основних завдань посадової інструкції державного службовця є регламентація його конкретних завдань та обов'язків, прав та відповідальності. Тому встановлюється конкретний зміст діяльності працівника, в якому визначаються два основні блоки функціональних завдань:

1) перелік видів діяльності відповідно до положення про підрозділ, які визначаються як перелік питань за відповідними напрямами, або тематично, або закріпленням переліку окремих питань за конкретною посадою;

2)перелік видів робіт відповідно до функцій, які визначені за видами діяльності. Тобто, виконання однієї функції зумовлює виконання переліку конкретних видів робіт. Отже, здійснена спроба описати наповнення змісту посади державної служби конкретними видами робіт згідно з функціональним підходом. Щоправда, рекомендовано надалі вживати досить узагальнені терміни щодо організації виконання цих функцій на кшталт “здійснює”, “організовує”, “виконує”, “забезпечує” тощо.

У методичних рекомендаціях до складання посадових інструкцій Нацдержслужба рекомендує розбивати обов’язки на групи, а саме на: обов’язки з розробки, підготовки або участі у складанні документів із конкретних питань, що знаходяться в компетенції працівника (наказів, інструкцій і т. п.); обов’язки зі своєчасного і якісного збору, обробки, аналізу і використанню інформації (узагальнень, звітів, правок, усної інформації і т. п.); обов’язки з використання працівником організаційних, методичних, інструкторських, контрольно-інспекційних та інших форм роботи (виїзди на місця, скликання нарад або участь у них, проведення семінарів, консультацій, т. п.); обов’язки з дотримання термінів виконання конкретних завдань.

Посадова інструкція розробляється керівниками структурних підрозділів (начальником управління, начальником самостійного відділу, начальником відділу, завідувачем самостійного сектору, завідувачем сектору тощо) на посаду кожного працівника департаменту, управління, відділу, сектору. За основу беруться основні положення та вимоги, викладені у Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, а також додатку 1 до нього, положенні про відповідний структурний підрозділ. Рекомендовано також у посадовій інструкції чітко та конкретно описувати місце та роль державного службовця в діяльності визначеного підрозділу, межі його повноважень та відповідальності.

Не всі положення щодо діяльності службовця викладені у посадовій інструкції. Можна стверджувати, що присутні дві основні групи положень, які:

- окреслені іншими нормативними актами (завдання, функції, типові обов’язки, права, повноваження, кваліфікаційні вимоги);
- чітко не визначені у посадовій інструкції (конкретні права та обов’язки, повноваження; конкретні кваліфікаційні вимоги тощо).

Здійснивши узагальнення щодо наявності різних джерел формування змісту посади, різноманітних підходів до їх визначення, доцільно піз час наповнення змісту посади державної служби враховувати структурно-організаційні аспекти перебування посади у системі державної служби. Наприклад, враховуючи вертикаль виконавчої влади, можна припустити, що посаді державної служби як елементу більш складної системи, притаманні усі ознаки цієї системи та її елементів. Тобто, якщо розглядати функціональне навантаження посади в системі органів виконавчої влади, то можна виокремити декілька рівнів, кожний з яких здійснює свій внесок у наповнення змісту посади за допомогою функціонального підходу.

Отже, розглянемо модель функціонального навантаження посади державної служби на прикладі органів виконавчої влади:

1. Функції держави – це основні напрями діяльності держави, що розкривають її соціальну сутність і призначення в суспільстві. Практичне здійснення функцій держави відбувається за допомогою відповідних державних структур, які діють в межах своєї компетенції (функціонального призначення) та за допомогою відповідних методів та

способів. Принципові положення основних функцій держави, які знаходять відображення у повсякденній діяльності службовця викладені у присязі державного службовця.

2. Функції органів виконавчої влади. Основними напрямками діяльності органів державної виконавчої влади в Україні є реалізація двох функцій – виконавчої та розпорядчої. Виконавча полягає в тому, що ці органи безпосередньо виконують нормативні приписи та інші акти законодавчої влади, а розпорядча – в тому, що для виконання актів законодавчої влади органи виконавчої влади від свого імені видають управлінські акти та розпорядження. Тому, у цьому контексті посада навантажена виконавчими та розпорядчими функціями у межах компетенції та діяльності органів виконавчої влади.

3. Функції органу виконавчої влади. Існують свої відмінності щодо структурних компетенцій, функцій та завдань центральних та місцевих органів виконавчої влади. На місцевому рівні також доцільно враховувати відмінності між обласними та районними державними адміністраціями. Також на цьому рівні враховується зобов'язання службовця дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку.

4. Функції підрозділу органу виконавчої влади. Завдання та обов'язки працівника мають відповідати завданням і функціям підрозділу та вимогам професійно-кваліфікаційної характеристики відповідної посади. На цьому рівні доцільно враховувати основні напрями діяльності та завдання відповідно до положення про підрозділ. Ділянка роботи за посадою може визначатися або тематично, або шляхом виділення групи питань із відповідних напрямів, або закріпленням переліку самостійних питань. Важливим питанням, яке потребує більш детального вивчення у деяких аспектах і правового врегулювання є виконання доручення керівника структурного підрозділу.

5. Функції посади державної служби. Посада закріплює наявність владних повноважень, щоб службовець, який її займає, мав право їх реалізувати. Згідно з ст. 2 Закону, посадовими особами вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій [10].

На підставі зазначеного можна виокремити такі базові ознаки, які характеризують посадову особу з позиції виконання функцій на посаді державної служби:

- виконання функцій представника влади;
- виконання організаційно-розпорядчих функцій;
- виконання консультативно-дорадчих функцій.

Узагальнивши наведений матеріал, можна зробити припущення, що використання функціонального підходу дало змогу визначити зміст посади державної служби як функції, вимоги та обов'язки, пов'язані з виконанням професійної діяльності осіб, які займають посади державної служби.

У сфері народного господарства України здійснюються спроби щодо запровадження високих професійних стандартів у трудовій діяльності, введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців, сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці. Так, Постановою Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. затверджена Національна рамка кваліфікацій як системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів [11]. Національна рамка кваліфікацій

призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій. Опис кваліфікаційних рівнів запропоновано здійснювати за такими критеріями, як: знання, вміння, комунікація, автономність і відповідальність. Згідно з Національною рамкою кваліфікацій запропоновано сформувати дев'ять кваліфікаційних рівнів. Подальша робота проводилася щодо підготовки проекту із розробки сучасних професійних стандартів – “Паспортів професій”. Партнерами проекту виступили Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Британська Рада, Конфедерація роботодавців України і Аналітичний центр “БЕСТ”. Мета впровадження паспортів професій – усунення дисбалансу на ринку праці між попитом і пропозицією фахівців, коли знання та навички випускників не відповідають вимогам роботодавця. У паспортах буде чітко прописано, що повинен знати і вміти фахівець, щоб роботодавець був готовий брати його на роботу, а в самого фахівця за цього була гідна зарплата і можливості для кар’єрного зростання. Профстандарти розробили для восьми спеціальностей у трьох галузях: металургія, енергетика та журналістика. На підставі цих паспортів професій система освіти сформувала освітні стандарти, які стануть основою для навчальних програм у 23 пілотних вишах [12].

У сфері державної служби практично у цей же період на законодавчому рівні було запроваджено поняття профілю професійної компетентності посади державної служби як комплексну характеристику посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов’язків [13]. Розробка профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах та їх затвердження унормована низкою актів, серед яких:

– наказ Нацдержслужби України “Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V” № 92 від 16.05.2012 р., зареєстрованого в Міністерстві юстиції України № 873/21185 від 31.05.2012 р. [14];

– наказ Нацдержслужби України “Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади” № 91 від 16.05.2012 р., зареєстрованого в Міністерстві юстиції України № 872/21184 від 31.05.2012 р. [15];

– наказ Нацдержслужби України Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті № 148 від 20.07.2012 р. [16].

Визначено, що функціональний аналіз діяльності на посаді державної служби та підготовка проекту профілю професійної компетентності посади державної служби здійснюється представником служби персоналу та керівником структурного підрозділу, у структурі (штатному розписі) якого передбачено посаду державної служби. Також, за необхідності, для консультації та уточнення інформації до цієї роботи можуть залучатися особи, які безпосередньо обіймають посади державної служби у структурному підрозділі та інші фахівці, окрім випадку створення в організаційній структурі державного органу нової посади державної служби.

Висновки

1. Узагальненням до визначення змісту посади державної служби можна вважати таке твердження з позиції застосування функціонального підходу, як функції, вимоги та обов'язки, пов'язані з виконанням професійної діяльності осіб, які займають посади державної служби та виконують функції представника влади, організаційно-розпорядчі та консультативно-дорадчі функції.

2. Основними на сучасному етапі джерелами формування змісту посади державної служби згідно з функціональним підходом є: Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, який затверджений наказом Нацдержслужби України № 11 від 13.09.2011 р.; посадові інструкції; положення про відповідний структурний підрозділ; профілі компетентності посад державної служби. На сьогодні процес формування джерел змісту посади державної служби за функціональним підходом знаходиться в активній розробці.

3. Запропоновано багаторівневу модель функціонального навантаження посади державної служби на прикладі органів виконавчої влади. Модель полягає у частковому синтезі таких її елементів:

- функції держави;
- функції органів виконавчої влади;
- функції органу виконавчої влади;
- функції підрозділу органу виконавчої влади;
- функції посади державної служби.

Перспективними напрямками подальших наукових розвідок можуть бути: визначення критеріїв вибору наповнення змісту конкретної посади; визначення межі виконання функцій представника влади на посаді державної служби; стандартизація діяльності службовця; підвищення та розширення ролі відповідальності державних службовців; розмежування відповідальності відповідно до конкретного напрямку діяльності, функцій, завдань.

Література

1. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні : проблеми становлення, розвитку на функціонування [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д. ю. н. / Ю. П. Битяк. — Х. : [б. в.], 2006. — Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/ujrn/Soc_gum/dbms/bytyak.pdf.

2. Оболенський О. Ю. Державна служба [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. — К. : КНЕУ, 2003. — 344 с. — Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/1214/76>.

3. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: История, теория, закон, практика [Текст] : монография / Григорий Васильевич Атаманчук. — 2-е изд. — М. : Изд-во РАГС, 2008. — 312 с.

4. Малиновський В. Я. Державна служба. Теорія і практика [Текст] / В. Я. Малиновський. — К. : Атика, 2003. — С. 63.

5. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 3723-ХІІ від 16.12.1993 р. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

6. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 4050-VI від 17.11.2011 р. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.

7. Курс адміністративного права України [Текст] : підручник / за ред. В. В. Коваленка. — К. : [б. в.], 2012. — С. 85.

8. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 3723-ХІІ від 16.12.1993 р. ...

9. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [Електронний ресурс] : затверджений Наказом Нацдержслужби України № 11 від 13.09.2011 р. — Режим доступу : http://www.nads.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=501908&cat_id=501532&ctime=1316084708280.

10. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 3723-ХІІ від 16.12.1993 р. ...

11. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.

12. Розробка профстандартів. Проект “Паспорт професії” [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.scm.com.ua/uk/sustainability/scm_social_projects/contemporary_education/rozrobka-profstandartiv/.

13. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 4050-VI від 17.11.2011 р. ...

14. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напрямку підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V [Електронний ресурс] : Наказ Нацдержслужби України № 92 від 16.05.2012 р. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0873-12>.

15. Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади [Електронний ресурс] : Наказ Нацдержслужби України № 91 від 16.05.2012 р. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0872-12>.

16. Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті [Електронний ресурс] : Наказ Нацдержслужби України № 148 від 20.07.2012 р. — Режим доступу : http://nads.gov.ua/control/publish/article?art_id=598367.

М.Карпа

THE FUNCTIONAL APPROACH TO THE CONCEPT ‘PUBLIC SERVICE POSITION’

The article examines the functional approach to the concept ‘public service position’. The multilevel model of functional load of public service positions in the sphere of public authorities is offered. The main sources forming the essence of public service positions according to the functional approach are identified.

Key words: public service, public service position, functional approach.