

О. О. Акімов<sup>1</sup>,  
к. н. держ. упр., доцент, Заслужений економіст України, начальник відділу правового  
забезпечення, Національна служба посередництва і примирення

DOI: 10.32702/2306-6814.2018.24.68

# ФУНКЦІОНАЛЬНІ ЧИННИКИ СИСТЕМОГЕНЕЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

О. Akimov<sup>1</sup>,  
PhD in Public Administration, Associate professor, Honored Economist of Ukraine,  
Head of the legal department, National Mediation and Conciliation Service

## FUNCTIONAL FACTORS OF THE SYSTEM GENESIS OF THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF CIVIL SERVANTS

*У статті розкрито та проаналізовано передумови системогенезу професійної діяльності державних службовців у контексті застосування функціонального підходу та виокремлення функціональних чинників. Визначено місце та роль функціональних чинників системогенезу професійної діяльності державних службовців на прикладі таких окремих елементів системи професійної діяльності державних службовців: статус та компетенція державного службовця, посада державної служби.*

*Оскільки систематизацію загалом професійної діяльності державних службовців доцільно розглядати в контексті таких формуючих чинників: правові чинники; функціональні чинники; організаційні чинники; інституційні чинники; компетентнісні чинники; мотиваційні чинники; психологічні чинники. Оскільки предметом концепту системогенезу виступає система професійної діяльності державних службовців, то взаємодія у ній відбуватиметься між її елементами, а саме: процесами, станами, передумовами до їх виникнення, механізмами, методами, ресурсами та способами забезпечення професійної діяльності державних службовців; а також між самими структурними елементами (підсистемами, окремими складовими елементами). Для розгляду питання обсягу системи професійної діяльності державних службовців виникає необхідність виокремити функціональні чинники.*

*Отже, функціональна складова у розвитку концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців займає вагоме місце та формує виникнення конкретних цілей та функцій у системі публічного управління та діяльності публічних інституцій. Функціональні чинники системогенезу професійної діяльності державних службовців націлені на формування, розкриття та застосування концепту системогенезу з позиції взаємодії усіх складових елементів системи професійної діяльності державних службовців. Підсистеми (організаційно-правова, функціонально-компетенційна, інституційна, психологічна) виступають похідними від функцій системи, тобто вони формують суть функції системи професійної діяльності державних службовців, спрямованої на досягнення цілей основної системи. Таким чином, орієнтуючись на головну мету, зазначені підсистеми виконують свої специфічні функції, і цим самим забезпечують досягнення специфічної мети кожної підсистеми. Тобто застосування концепту системогенезу визначає, що діяльність системи, її компонентів для досягнення мети, дії із застосуванням певних засобів є не що інше, як взаємодія функцій системи та її складових елементів.*

*The article reveals and analyzes the prerequisites of system genesis of the professional activities of civil servants in the context of applying the functional approach and highlighting functional factors. The place and role of the functional factors of the system genesis of professional activity of civil*

<sup>1</sup> ORCID ID:0000-0002-9557-2276

*servants are also determined by the example of such separate elements of the system of professional activity of civil servants: such as the status and competence of a public servant, a civil service position.*

*Since the systematization of the whole professional activity of public servants is advisable to consider in the context of such shaping factors as: legal factors; functional factors; organizational factors; institutional factors; competency factors; motivational factors; psychological factors. Since the subject of the concept of system genesis is the system of professional activity of public servants, interaction in it will occur between its elements, namely, processes, states, prerequisites for their emergence, mechanisms, methods, resources and ways of ensuring the professional activities of public servants; as well as between the structural elements themselves (subsystems, separate constituent elements). To consider the issue of the system of professional activity of civil servants, it is necessary to single out their functional factors.*

*It should be noted that a common problem is the formation of the system of professional activity of civil servants in terms of applying the concept of system genesis. In particular, unresolved issues of theoretical and methodological support of the system of knowledge of the professional activities of public servants and their practical application, in particular with regard to the selection of criteria and the formation of the system of professional activities of public servants with their help. The theoretical basis for understanding the meaning and essence of the concept of the system of professional activity of public servants, its main components, features and prerequisites of their occurrence should serve as a prerequisite for the analysis of the processes of formation of the concept of system genesis of professional activity of public servants.*

*Thus, the functional component in the development of the concept of system genesis of professional activity of public servants occupies an important place and forms the emergence of specific goals and functions in the public administration system and the activities of public institutions. The functional factors of the system genesis of professional activity of civil servants are aimed at the formation, disclosure and application of the concept of system genesis from the standpoint of the interaction of all components of the system of professional activity of civil servants. Subsystems (organizational, legal, functional, competence, institutional, psychological) are derived from the functions of the system, that is, they form the essence of the function of the system of professional activity of public servants aimed at achieving the goals of the main system. Thus, focusing on the main goal, these subsystems perform their specific functions, and thus ensure the achievement of the specific goals of each subsystem. That is, the application of the concept of system genesis determines that the activity of the system, its components to achieve the goal, the action using certain means is nothing but the interaction of the functions of the system and its elements.*

*Ключові слова: державна служба, державний службовець, професіоналізація державних службовців, розвиток державної служби, системогенез, професійна компетентність, професійна діяльність.*

*Key words: civil service, civil servant, professionalization of civil servants, development of civil service, system genesis, professional competence, professional activity.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Систематизацію загалом професійної діяльності державних службовців доцільно розглядати в контексті таких формуючих чинників: правові чинники; функціональні чинники; організаційні чинники; інституційні чинники; компетентнісні чинники; мотиваційні чинники; психологічні чинники. Оскільки предметом концепту системогенезу виступає система професійної діяльності державних службовців, то взаємодія у ній відбуватиметься між її елементами, а саме: процесами, станами, передумовами до їх виникнення, механізмами, методами, ресурсами та способами забезпечення професійної діяльності державних службовців; а також між самими структурними елементами (підсистемами, окремими складовими елементами). Для розгляду питання обсягу систе-

ми професійної діяльності державних службовців виникає необхідність виокремити функціональні чинники.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питання становлення та функціонування публічної служби та професійної діяльності державних службовців розкриті у працях сучасних дослідників вітчизняної науки — В. Авер'янова, Е. Афоніна, О. Антонова, С. Вирового, І. Грицяка, Н. Гончарук, В. Малиновського, Н. Липовської, О. Оболенського, С. Серьогіна, Г. Ситника та ін.; закордонної науки — В. Парсонса, Г. Колбеча, А. Сміта, Дж. Мілла, В. Данна, Л. Пала, П. Брауна, Л. Ганна та ін. Процес формування та розвитку питань професійної діяльності державних службовців як системного утворення у вітчизняній науці вимагає вивчення структури публічної влади та служб, систематизації публічних функцій, обґрунтування та визначення поня-

тійно-категорійного апарату здійснення публічної служби та вирішення безліч інших важливих питань.

### НЕ ВИРІШЕНІ РАНІШЕ ЧАСТИНИ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Загальною проблемою виступає формування системи професійної діяльності державних службовців в частині застосування концепту системогенезу. Зокрема не вирішеними є питання теоретико-методологічного забезпечення системогенезу професійної діяльності державних службовців та практичного застосування, зокрема в частині вибору критеріїв та формування за їх допомогою системи професійної діяльності державних службовців. Передумовою до аналізу процесів формування концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців має слугувати теоретична основа розуміння змісту та суті поняття системи професійної діяльності державних службовців, її основних складових, їх особливостей та передумов виникнення.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Мета роботи — розкрити місце та роль функціональних чинників у процесах професійної діяльності державних службовців у контексті формування концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців. Об'єктом даного дослідження є професійна діяльність державних службовців. Предметом наукового дослідження є функціональне навантаження у концепті системогенезу професійної діяльності державних службовців. Для цього поставлені такі завдання: а) розкрити передумови системогенезу професійної діяльності державних службовців у контексті застосування функціонального підходу та виокремлення функціональних чинників; б) визначити місце та роль функціональних чинників системогенезу професійної діяльності державних службовців на прикладі окремих елементів системи професійної діяльності державних службовців, проаналізувати їх взаємодію.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

За змістовим навантаженням системогенез можна розглядати тільки до наявних системних утворень, однією з ключових характеристик якої є функціонування. Відомо, статична система не має потенціалу до розвитку, діяльності, і тому динамічні процеси, у тому числі й еволюційні їх не притаманні. Предметом системогенезу можуть бути як загалом система державного управління, державної служби, так і її підсистеми, які мають усі ознаки системних утворень. До таких можемо віднести, наприклад, спеціалізовану державну службу в інституційному аспекті чи систему оцінювання ефективності роботи держслужбовців у функціональному аспекті. На цьому прикладі бачимо важливість вибору критерію (функціонального чи інституційного) щодо формування самого системного утворення.

Актуальним залишаються питання формування та функціонування загалом складових елементів системи професійної діяльності державних службовців та вивчен-

ня функціонування професійної діяльності державних службовців як системного утворення. Предметом концепту системогенезу виступатиме система професійної діяльності державних службовців, тобто процеси, стани, передумови до їх виникнення, механізми, методи, ресурси та способи забезпечення професійної діяльності державних службовців. Отже, за змістом поняття "системогенез" складатиметься з сукупності ознак, які носять функціональний, організаційний, соціальний характер.

Функціональні чинники системогенезу професійної діяльності державних службовців націлені на формування, розкриття та застосування концепту системогенезу з позиції взаємодії усіх складових елементів системи професійної діяльності державних службовців. Відомо, що функціями органів державної влади виступають основні напрями їх діяльності, в яких виявляється їх сутність і призначення в державному механізмі. Кожна інституція відповідно до своєї компетенції виконує притаманні йому функції. Основна ознака функцій державної служби — задоволення громадського інтересу шляхом надавання публічних послуг; виконання функцій публічної влади; виконання функцій та завдань публічних інституцій. Отже, основними передумовами системогенезу професійної діяльності державних службовців з позиції функціонування державної служби є такі:

- напрями діяльності державних інституцій, які вирішують функції держави;
- характеристика здійснення державної служби, її сервісний характер;
- задоволення публічного інтересу, тобто інтересу соціальної спільноти, який визначається потребою суспільства;
- компетенція інституції, що здійснює дану функцію;
- охоплення основних сфери суспільного життя: адміністративно-політичної, соціально-гуманітарної, економічної;
- функції, як правило, мають неперервний характер щодо свого виконання, постійний та оперативний характер діяльності.

В умовах децентралізаційних процесів реалізація функцій загалом публічної служби, їх змістове навантаження залежить від таких обставин:

- функції значною мірою визначаються територіальним рівнем місцевого самоврядування;
- наявність ресурсного потенціалу та можливість його реалізації. Актуальне питання належить тут економічній складовій, стану розвитку території, джерелам формування місцевих бюджетів.
- залежність, взаємозалежність чи автономність місцевого управління від державного [1].

Найперше доцільно приділити увагу формам діяльності публічних інституцій. Звичайно, часто одній і тій же інституції притаманні одночасно декілька форм діяльності. Наприклад, міністерства наділені одночасно організаційною, виконавчою, контрольною та іншими функціями; практично усім суб'єктам державної служби притаманна інформаційна функція у контексті забезпечення прозорості та відкритості у своїй діяльності, контрольна функція, організаційна тощо. Отже, за формами діяльності функції можна поділити на:

- організаційні;
- дозвільно-розпорядчі;

— технологічно-забезпечувальні (транспортні служби, служби містобудування, водопостачання, освіта, охорона здоров'я тощо);

- владні;
- інформаційні;
- контрольні;
- нормотворчі;
- представницькі тощо.

За правовими формами проходження служби розрізняють такі основні функції:

— правотворчу функцію, оскільки серед суб'єктів правотворчості є народ України, Кабінет Міністрів України, міністерства, відомства, місцеві органи влади та управління;

— правоохоронну функцію. Практично кожен суб'єкт публічної служби наділений такою функцією, оскільки їх основним завданням є охорона суспільних відносин, захист прав та свобод громадянина. Окрім того, існує низка суб'єктів, для яких дана функція є основною — органи внутрішніх справ, прокуратура, органи охорони природного середовища, митні органи тощо;

— контрольну функцію. Сьогодні світова практика розрізняє декілька підвидів цієї функції, а саме: фінансовий контроль, громадський контроль, контрольно-наглядова діяльність тощо;

— установчу функцію. Основне завдання даної функції — це кадрове забезпечення служби, що відбувається за призначенням або за виборним методом;

— правозастосовну функцію. Полягає у безперервності здійснення правових розпоряджень. Такий процес можливий лише при наділенні одних учасників суб'єктними правами, а інших суб'єктів — суб'єктними обов'язками.

Однією з головних вимог чіткого розподілу функцій, забезпечення організації роботи є питання правового регулювання становлення та розвитку загалом публічної служби. У цьому контексті існують такі основні умови ефективного здійснення функцій публічної служби:

— наявність статусу публічної інституції, який закріплює на законодавчому рівні виконання даних функцій, механізм їх виконання;

— виконання чіткого завдання системи публічної служби;

— запровадження єдиного реєстру публічних послуг та надання публічних послуг населенню відповідно до нього;

— проходження служби на засадах відповідальності, підзвітності, чесності, служіння народу України тощо. У цьому контексті доцільно чітко визначати компетенцію суб'єкта публічної служби з встановленням його повноважень, юридичною відповідальністю та можливістю контролю за його діяльністю.

Предметним відображенням функцій у професійної діяльності державного службовця можна вважати компетенцію державного службовця, зокрема його повноваження як складову компетенції. Термін "повноваження" визначається як офіційно надане кому-небудь право певної діяльності, ведення справ. Юридична наука використовує цей термін для характеристики прав і обов'язків певних органів, посадових осіб. Функції державної служби визначаються компетенцією суб'єкта про-

ходження служби. Компетенція — це один із критеріїв, який окреслює межі функцій та має обмежувальний характер. Термін "компетенція" (лат. *competere* — відповідність, узгодженість, від — взаємно прагнути, відповідати, підходити) трактується як сукупність встановлених в офіційній — юридичній чи неюридичній — формі прав і обов'язків, тобто повноважень будь-якого органу або посади, особи, які визначають можливості цього органу або посади, особи приймати обов'язкові до виконання рішення, організувати та контролювати їх виконання, вживати у необхідних випадках заходи відповідальності тощо [2; 3].

З позиції юридичної техніки регламентації компетенції будь-якого органу публічної влади фактична різниця між фіксацією його функцій, з одного боку, та його повноважень — з другого, дуже відносна, хоч у теоретичному розумінні і є загально визнаною. Компетенція — це один із критеріїв, який окреслює межі функцій публічної служби та має обмежувальний характер. Оскільки публічна служба являє собою систему суб'єктів, які здійснюють публічні функції, то компетенція публічної служби має узагальнювати компетенції усіх суб'єктів, як інституцій так і їх посадових осіб. Тому потрібно розглядати комплексно, зокрема і психологічні, і соціальні аспекти професійної діяльності державних службовців [10].

Загалом обсяг службових обов'язків та прав залежить від завдань державного органу, установи чи підприємства, а також від рівня посади в ієрархії цієї організації. Саме ці позиції знаходять відображення у формі визначення функцій, які несе у собі посада державної служби. Отже, спостерігається синтез організаційного і функціонального підходів та комплексне дослідження поняття посади в управлінській діяльності.

Динаміка прийняття законодавчих актів вказує на більшу увагу саме до функціонального навантаження на посаду державної служби. Суттєвими доробками у цьому напрямі є:

— виокремлення посадових обов'язків для характеристики посади державної служби;

— визначення межі здійснення посадових обов'язків;

— зв'язок посади з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу;

— перелік основних завдань та виконанням функцій, реалізація яких має здійснюватися при зайнятті посади державної служби.

Зміст посади формує структура органу (відповідний штатний розпис), функції відповідного органу/управління/відділу/іншого структурного підрозділу, його діяльність та статусні характеристики. Посада, від моменту її зайняття, надає відповідний правовий, соціальний, організаційний та функціональний статуси публічному службовцю. У схемі "статус-компетенція-діяльність/служба" факт зайняття посади являється передумовою до набуття відповідних статусних характеристик, що дозволяє далі рухатися за вказаною схемою. На взаємозв'язок компетенції посадової особи та організаційної структури вказує Левківська Н.В., стверджуючи, що виконуючи свої повноваження, посадова особа, яка наділена організаційно-розпорядчими обов'язками, реалізує компетенцію відповідної організа-

ційної структури і здійснює управління людьми, впливаючи на їх поведінку з допомогою юридично-владних дій [4].

Виконання посадових обов'язків нормативно регламентоване і окреслено законодавством. На сьогодні посадові обов'язки — це перелік функцій і повноважень, закріплених за посадою державної служби, які зобов'язаний виконувати державний службовець та які встановлені у порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В" [5].

З 2011 року основним базовим джерелом компетенцій державних службовців був Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, з яким можна було погодитися щодо узагальненого підходу в частині аналізу діяльності державних службовців [6]. Кожна кваліфікаційна характеристика передбачала такі розділи: "Завдання, обов'язки та повноваження", "Має право", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". Тому можна було зрозуміти здебільшого такий загальний характер обов'язків, завдань, функцій до посад, відсутність визначених взаємодносин за посадою у структурі органу; не передбачений порядок призначення на посаду та припинення виконання посадових обов'язків тощо. Більш того, існувала практика написання посадових інструкцій формального типу; під конкретну особу для зайняття нею відповідної посади; з відсутністю кваліфікаційних вимог.

На сьогодні спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В", визначає суб'єкт призначення шляхом затвердження умов проведення конкурсу за формами, визначеними Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 [7]. За змістом спеціальні вимоги є описом вимог до досвіду роботи осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В", їх освіти, компетентностей, професійних знань, необхідних для ефективного виконання обов'язків за відповідною посадою державної служби. З метою розроблення службою управління персоналом державного органу спеціальних вимог формується заявка на добір персоналу (додаток), у якій зазначається:

- інформація про посаду (посади) на підставі положення про державний орган, положення про структурний підрозділ, посадової інструкції, структури, штатного розпису;

- завдання та обов'язки для певної посади, необхідні для забезпечення ефективного виконання завдань і функцій безпосередньо структурним підрозділом та державним органом в цілому;

- вимоги до досвіду роботи, освіти, професійних знань, компетентностей особи, яка здатна ефективно виконувати завдання та обов'язки за посадою.

Для посад з однаковими посадовими обов'язками може формуватись одна заявка із зазначенням кількості посад, на які здійснюється добір персоналу.

За проектом модернізації системи професійного навчання державних службовців, який був здійснений в Національній академії державного управління при Президентові України окреслена проблема втілення інсти-

туційних стандартів професійної діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, в межах якої однією з робочих груп розглядалось питання стандартів компетенції посад державної служби та стандартів компетентності державних службовців [8].

Відомо, що однією з важливих передумов ефективної професійної діяльності державних службовців є регламентація його конкретних завдань та обов'язків, прав та відповідальності. Тому важливим є встановлення конкретного змісту 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 напрямками, 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 тягне за собою виконання переліку конкретних видів робіт. Тобто працює наповнення змісту посади державної служби конкретними видами робіт за функціональним підходом.

Завдання та обов'язки працівника мають відповідати завданням і функціям підрозділу та вимогам професійно-кваліфікаційної характеристики відповідної посади. Базовим положенням щодо визначення предметів компетенції є визначена у законодавчому полі позиція, за якої посадова особа є виконавцем функцій, зокрема таких як управлінських, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих. Дискусійним залишається питання подвійної обов'язковості зазначених організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій. З положень закону можна стверджувати, що особа, яка не наділена організаційно-розпорядчими функціями, а здійснює виключно консультативну роботу, не може бути віднесена до посадової особи. Тобто проблемним питанням залишається питання використання частки "та/або" для зняття обов'язкової подвійності щодо реалізації функцій посадових осіб. Похідним від цього положення є наявність повноважень, тобто прав і обов'язків. Організаційно-розпорядчі обов'язки — це обов'язки щодо здійснення керівництва організаційною структурою, колективом, діяльністю окремих працівників, підрозділів тощо. Тобто безпосереднє здійснення впливу на формування органу, його підрозділів, діяльності публічних службовців, скерування підлеглих на виконання завдань і функцій відповідно до компетенцій відповідної інституції.

З позиції виконання функцій на посаді державної служби доцільно застосовувати такі базові ознаки, які характеризують посадову особу:

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

Загалом функціональне навантаження посади державної служби полягає у частковому синтезі таких її елементів: функції держави; функції органів державної влади; функції структурного підрозділу; функції посади державної служби [9].

Більш синтезовані елементи професійної діяльності державних службовців у понятті статусу державних службовців з позиції адміністративного права, який

передбачає наявність таких елементів, як права, обов'язки, обмеження, гарантії, заохочення, відповідальність. Завдяки цим елементам забезпечується діяльність державного службовця, його функціонування в системі публічної служби, професійний та особистісний розвиток, розкриття професійного, творчого та особистісного потенціалу. Та крім правового статусу, враховуючи практику публічного управління та теоретичні доробки науковців, можна стверджувати також про наявність інших аспектів даного поняття, які визначають місце та роль державного службовця як у його професійній діяльності так і у взаємодії з іншими суб'єктами суспільно-владних відносин. Найбільш суттєвими аспектами з позиції розкриття змісту поняття статусу службовця є такі основні аспекти статусу публічного службовця як: правовий, організаційний, функціональний, компетентнісний, соціальний, конституційний (як різновид правового), матеріальний, публічний тощо.

Отже, системогенез проявляється у взаємодії усіх підсистем та елементів системи професійної діяльності державних службовців, серед яких осиними можна вважати:

- організаційно-правову систему діяльності державних службовців;
- функціонально-компетенційну систему діяльності державних службовців;
- інституційну систему діяльності державних службовців;
- психологічну систему діяльності державних службовців.

Складність управління складовими системи професійної діяльності державних службовців обумовлюється їх змістовими характеристиками, великою кількістю, зміною соціального середовища, впливами зовнішніх факторів, постійною динамікою розвитку сфери управлінських процесів у суспільстві. Поряд з державними функціями залежно від суб'єкта управління з'являються самоврядні функції та загалом публічні функції. На відміну від функцій, які окреслені досить загально, компетенція органу публічної влади визначається чіткими формулюваннями, точним напрямком публічного управління, конкретними завданнями, які визначаються цілями органу.

### ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

На підставі здійсненого дослідження відповідно до поставлених мети та завдань можна зробити такі висновки:

1. Функціональна складова у розвитку концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців займає вагоме місце та формує виникнення конкретних цілей та функцій у системі публічного управління та діяльності публічних інституцій. Функціональні чинники системогенезу професійної діяльності державних службовців націлені на формування, розкриття та застосування концепту системогенезу з позиції взаємодії усіх складових елементів системи професійної діяльності державних службовців. Підсистеми (організаційно-правова, функціонально-компетенційна, інсти-

туційна, психологічна) виступають похідними від функцій системи, тобто вони формують суть функції системи професійної діяльності державних службовців, спрямованої на досягнення цілей основної системи. Таким чином, орієнтуючись на головну мету, зазначені підсистеми виконують свої специфічні функції, і цим самим забезпечують досягнення специфічної мети кожної підсистеми. Тобто застосування концепту системогенезу визначає, що діяльність системи, її компонентів для досягнення мети, дії із застосуванням певних засобів є не що інше, як взаємодія функцій системи та її складових елементів.

Відомо, що функціями органів державної влади виступають основні напрями їх діяльності, в яких виявляється їх сутність і призначення в державному механізмі. Визначено, що основними передумовами системогенезу професійної діяльності державних службовців з позиції функціонування державної служби є такі: напрями діяльності державних інституцій, які вирішують функції держави; характеристика здійснення державної служби, її сервісний характер; задоволення публічного інтересу, тобто інтересу соціальної спільноти, який визначається потребою суспільства; компетенція інституції, що здійснює дану функцію; охоплення основних сфери суспільного життя: адміністративно-політичної, соціально-гуманітарної, економічної; функції як правило, мають неперервний характер щодо свого виконання, постійний та оперативний характер діяльності. Завдання та обов'язки працівника мають відповідати завданням і функціям підрозділу та вимогам професійно-кваліфікаційної характеристики відповідної посади. Базовим положенням щодо визначення предметів компетенції є визначена у законодавчому полі позиція, за якої посадова особа є виконавцем функцій, зокрема таких як управлінських, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих.

2. Місце та роль функціональних чинників системогенезу професійної діяльності державних службовців визначено та проаналізовано на прикладі окремих елементів системи професійної діяльності державних службовців: статус та компетенція державного службовця, посада державної служби. Предметним відображенням функцій у професійної діяльності державного службовця є компетенція державного службовця, зокрема його повноваження як складова компетенції. Компетенцію визначено як один з функціональних чинників, який окреслює межі функцій публічної служби та має обмежувальний характер. Оскільки публічна служба являє собою систему суб'єктів, які здійснюють публічні функції, то компетенція публічної служби має узагальнювати компетенції усіх суб'єктів, як інституцій, так і їх посадових осіб.

Загалом обсяг службових обов'язків та прав залежить від завдань державного органу, установи чи підприємства, а також від рівня посади в ієрархії цієї організації. Саме ці позиції знаходять відображення у формі визначення функцій, які несе у собі посада державної служби. Отже, спостерігається синтез організаційного і функціонального підходів та комплексне дослідження поняття посади в управлінській діяльності. Визначено функціональне навантаження на посаду державної служби, яке проявляється у таких характерис-

тиках: виокремлення посадових обов'язків для характеристики посади державної служби; визначення межі здійснення посадових обов'язків; зв'язок посади з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу; перелік основних завдань та виконанням функцій, реалізація яких має здійснюватися при зайнятті посади державної служби.

Наступним елементом системи професійної діяльності державних службовців визначено статус державних службовців як комплексне поняття, яке передбачає наявність таких елементів як права, обов'язки, обмеження, гарантії, заохочення, відповідальність. Завдяки цим елементам забезпечується діяльність державного службовця, його функціонування в системі публічної служби, професійний та особистісний розвиток, розкриття професійного, творчого та особистісного потенціалу.

## Література:

1. Карпа М.І. Визначення функцій публічної служби // Ефективність держ.управління (текст): зб.наук.пр. ЛРІДУ НАДУ при Президентіві України. — Вип. 26 / За заг. ред. чл.-кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. — Вип. 26. — С.255—263.
2. Общая теория права и государства / Под редакцией проф. В.В. Лазарева. — М.: Юристъ, 1996. — 472 с.
3. Державне управління: теорія і практика / За заг. ред. проф. В.Б. Авер'янова. — К.: Юрінком Інтер, 1998. — 432 с.
4. Левківська Н.В. Поняття "посадова особа місцевого самоврядування": проблемні питання правового регулювання в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://academy.gov.ua/ej/ej9/doc\\_pdf/Levkivska\\_NV.pdf](http://academy.gov.ua/ej/ej9/doc_pdf/Levkivska_NV.pdf)
5. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В": Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 06.04.2016 № 72 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16#n12>
6. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13 вересня 2011 року № 11: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 11.07.2017 р. № 147 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2017/august/issue-8/article-29846.html>
7. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п#n10>
8. Запровадження демократичних інституційних стандартів професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування // Матеріали роботи групи щодо обґрунтування політики / стратегії дій з реалізації пріоритетного напрямку. — Київ: НАДУ при Президентіві України. — Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/reform/priorit1.html>; [http://www.academy.kiev.ua/reform/docs/priorit1\\_5\\_1.doc](http://www.academy.kiev.ua/reform/docs/priorit1_5_1.doc)

9. Карпа М.І. Функціональний підхід до поняття посади державної служби / М.І. Карпа // Ефективність державного управління (текст): зб.наук.пр. ЛРІДУ НАДУ при Президентіві України. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2014. — Вип. 40. — С. 432—440.

10. Акімов О.О. Психологічні аспекти проявів корупції в державному управлінні / О.О. Акімов // Державне управління: теорія та практика. — 2014. — № 1. — С. 181—188.

## References:

1. Karpa, M.I. (2011), "Definition of public service functions", Efficiency of the government (text): Zb.nauk. LEADU NADU under the President of Ukraine, Vol. 26, pp. 255—263. Lviv, Ukraine.
2. Lazarev, V.V. (1996), "General Theory of Law and the State", 472 p. Yurist, Moscow, Russia.
3. Averyanova, V.B. (1998), "Public administration: theory and practice" Under total, 432 p. Inter, Moscow, Russia.
4. Levkiska, N.V. "The concept of "official local government: problematic issues of legal regulation in Ukraine", [Electronic resource], Access Mode: [http://academy.gov.ua/ej/ej9/doc\\_pdf/Levkivska\\_NV.pdf](http://academy.gov.ua/ej/ej9/doc_pdf/Levkivska_NV.pdf) Kiev, Ukrainy.
5. National Agency of Ukraine on Civil Service (2016) Order "On approval of the Procedure for determining special requirements for persons who claim to hold public service positions in categories "B" and "C"" [Electronic resource], Access mode: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16#n12> (Accessed 19 Nov 2018).
6. National Agency of Ukraine on Civil Service (2017) Order "On declaring invalid the order of the National Agency of Ukraine on Civil Service" [Electronic resource]. — available at: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2017/august/issue-8/article-29846.html> (Accessed 19 Nov 2018).
7. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), Resolution "The order of the competition for public service positions". [Electronic resource], available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п#n10> (Accessed 19 Nov 2018).
8. NADU under the President of Ukraine (2015), "Introduction of democratic institutional standards for professional activities of civil servants and officials of local self-government", Materials of the work of the group on the justification of the policy / strategy of actions to implement the priority direction. — Access mode: <http://www.academy.gov.ua/reform/priorit1.html>; [http://www.academy.kiev.ua/reform/docs/priorit1\\_5\\_1.doc](http://www.academy.kiev.ua/reform/docs/priorit1_5_1.doc) (Accessed 19 Nov 2018).
9. Karpa, M.I. (2014), "Functional Approach to the Concept of Positions of the Civil Service", Efficiency of State Management (text): Zb.nauk. LEADU NADU under the President of Ukraine, Vol. 40, pp. 432—440. Lviv, Ukraine.
10. Akimov, O.O. (2014), "Psychological aspects of corruption in public administration", Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka, vol. 1, pp. 181—188, [Online], available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp\\_2014\\_1\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_23) (Accessed 19 Nov 2018).  
*Стаття надійшла до редакції 28.11.2018 р.*