

СЕКЦІЯ 2

Напрями розвитку законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування

Олександр АКІМОВ

*к. держ. упр., доцент,
Заслужений економіст України,
начальник відділу правового
забезпечення НСПП*

ПРАВОВІ АСПЕКТИ СИСТЕМОГЕНЕЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В сучасних умовах трансформаційних змін процеси професіоналізації діяльності державних службовців, їх розвиток, наукове підґрунтя та практична реалізація є важливою умовою розвитку державної служби в Україні. Узагальнюючою характеристикою професіоналізації загалом державної служби є потреба в підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців, формування специфічного комплексу функцій і професійних стандартів; інституціоналізація трудових відносин у сфері державної служби; розвиток інститутів індивідуальної професіоналізації тощо. Формування та розвиток професійної діяльності державних службовців як системного утворення потребує як наукового вивчення, зокрема у контексті методологічного забезпечення, так і ефективної реалізації.

Проблеми професіоналізації державної служби розглядаються з використанням як наукових праць вчених-адміністративістів, так і представників науки управління, конституційного, трудового, інших галузей права. Наведені в їхніх працях теоретичні положення характеризують сутність та зміст різних понять, які формують цілісне утворення системи професійної діяльності державних службовців, серед яких: поняття державної служби, державної посади, проходження державної служби, службової кар'єри, професійного навчання та підготовки державних службовців, підвищення рівня компетентності державних службовців, питання оцінки діяльності державних службовців тощо.

Процес вивчення об'єкта поняття «системогенез» та виокремлення окремих його ознак з їх загальної сукупності, які притаманні цьому об'єкту, доцільно здійснити за допомогою методів аналізу та абстрагування. Системогенез – генезис у перекладі з грец. – походження, виникнення – зародження і розвиток, еволюція систем від нижчих форм до вищих, тлумачення етапів цієї еволюції [1, с. 71]. За Великою медичною енциклопедією (*грец. Systema* – ціле, складене з частин; genesis – походження) – процес морфофункціонального

формування в пре- і постнатальному періодах онтогенезу функціональних систем, що забезпечують можливість пристосування організму до умов навколишнього середовища [2]. Термін «системогенез» проаналізовано та запроваджено до органічних функціональних систем фізіологом, автором теорії функціональних систем Анохіним П.К. у 70-х роках ХХ століття [3].

Отже, за змістом поняття «системогенез» складатиметься з сукупності ознак, які носять функціональний, організаційний, соціальний характер. За змістовим навантаженням системогенез можна розглядати тільки до наявних системних утворень, однією з ключових характеристик якої є функціонування. Статична система не має потенціалу до розвитку, діяльності, і тому їй не притаманні еволюційні чи інші тенденції. Предметом системогенезу можуть бути як загалом система державного управління, державної служби, так і їх 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. У даній статті концепт системогенезу застосовується до всіх елементів системи, тому виокремлемо і психологічні, і соціальні аспекти професійної діяльності державних службовців [4].

Важливим у контексті нашого дослідження виявилось застосування поняття самоорганізації у розвитку концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців. Липовська Н. А. зазначає, що для життєдіяльності соціальної системи однаково важливі й управління, і самоорганізація, які є двома сторонами процесу системогенезу. Крім того, стійкі системи можуть існувати тільки в умовах самоорганізації. Погоджуємося з науковцем щодо вивчення питань самоорганізації систем, адже необхідність і природність самоорганізації пояснюється також тим, що державна служба як об'єкт управління має свою внутрішню логіку функціонування й розвитку, що не може бути простим продовженням управлінського впливу, і як керована підсистема має самостійність, автономність [5].

Отже, вивчення впливу самоорганізації на формування та розвиток концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців доцільно розмежувати на два блоки: 1) професійна самоорганізація державних службовців; 2) самоорганізація системи професійної діяльності державних службовців. У першому варіанті складовою самоорганізації державного службовця є професійна компетентність. Розглядаючи процес навчання відповідно до професійної самоорганізації, ми можемо говорити про властивий кожному індивіду спосіб засвоєння знань, спосіб присвоєння вмінь та спосіб відтворення навичок, сприйнятих у процесі навчання. Йдеться про самоорганізовану, індивідуально спрямовану, самодіяльну активність індивіда. Таким чином, у процесі

післядипломної освіти управлінець оволодіває та вдосконалює професійні компетентності, набуває комунікативної культури тощо. Проте сам індивід протистоїть світові як самостійний індивідуальний світ «Я», тому самоорганізація постає як умова, процес і результат його особистісного розвитку [6].

У контексті аналізу самоорганізації системи професійної діяльності державних службовців основою самоорганізації виступатимуть такі її особливості: самозародження організації, виникнення із деякої сукупності цілісних об'єктів окресленого рівня нової цілісної системи зі своїми специфічними закономірностями; процеси, завдяки яким система підтримує певний рівень організації при зміні зовнішніх і внутрішніх умов її функціонування; тип процесів, пов'язаний з удосконаленням та саморозвитком таких систем, що здатні накопичувати та використовувати минулий досвід.

Прикладом створення функціональних підсистем можна вважати функціональну підсистему протипаводкових заходів єдиної державної системи цивільного захисту, затверджену Міністерством екології та природних ресурсів України у березні 2018 року [7]. У даному випадку підсистема є складовою єдиної державної системи цивільного захисту та має організаційно-інституційне спрямування. Система володіє чітко прописаними метою створення функціональної підсистеми; завданнями функціональної підсистеми; організаційно-функціональною формою управління функціональною підсистемою; інституційно-організаційним забезпеченням на державному рівні.

Синергетична ж самоорганізація пов'язана з руйнуванням старого режиму і виникненням нової, динамічної структури. Отже, основні ознаки синергетики, які притаманні системі такі: нелінійність; самоорганізація; діалогічність; відкритість системи, її нерівновага. По суті концепт системогенезу пояснює те, що система може і сама продукувати те, що їй необхідне. Тобто система, яка може діяти як самостійно так і управлятися ззовні, має можливість при певних умовах функціонувати самостійно та створювати відповідні продукти.

Отже, 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. Зазначені підсистеми виступають похідними від функцій системи, тобто вони формують суть функцій 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. У сукупності цілі кожної підсистеми формують систематизовану мету системи професійної діяльності державних службовців.

Список використаної літератури

1. Словник системного аналізу проблем державного управління. – Режим доступу: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Encyclopedvydannyi/f4a14404-2b5a-4031-968c-c95c5a50b4c5.pdf.
2. Велика медична енциклопедія // Системогенез. – Режим доступу: <http://бмэ.орг/index.php/СИСТЕМОГЕНЕЗ>.
3. Анохин П. К. Философские аспекты теории функциональной системы / П. К. Анохин. – Режим доступа: http://elib.gnpbu.ru/text/anoihin_filosofskie-aspekty_1978/go,50;fs,1/.
4. Акімов О. О. Психологічні аспекти проявів корупції в державному управлінні / О. О. Акімов // Державне управління: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 181 – 188. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_23.
5. Липовська Н. А. Системогенез державної служби: теоретичні підходи. – Режим доступу: http://dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/dums_konf_2015/pdf/510.pdf.
6. Новаченко Т. В. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід: навч.-метод. матеріали / Т. В. Новаченко; уклад. Н. В. Ясько. – К.: НАДУ, 2013. – 96 с. – С.33 – 34.
7. Про затвердження Положення про функціональну підсистему протипаводкових заходів єдиної державної системи цивільного захисту: Наказ Міністерство екології та природних ресурсів України № 86 від 14.03.2018. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0406-18>.

Светлана АЛЕЙНИКОВА

к.соц.н., доцент, зам. директора

Центра исследований государственной

кадровой политики НИИ теории и практики

государственного управления Академии управления

при Президенте Республики Беларусь

ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ И ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

К настоящему времени в методическом плане сложилось несколько общих подходов к понятию и параметрам оценки и аттестации государственных служащих (далее – госслужащих). Различия в подходах зависят главным образом от вида оценки либо сочетания нескольких видов оценки, что может быть подтверждено их сравнительным анализом.

Комплексная оценка может включать в себя оценку сформированности профессиональных компетенций, оценку эффективности профессиональной деятельности государственного