

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 351

Олександр АКІМОВ

Національна служба посередництва і примирення

НЕАДИТИВНІСТЬ СИСТЕМОГЕНЕЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розглядаються ознаки та сутність неадитивності системогенезу професійної діяльності державних службовців. Розвиток концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців потребує вивчення безлічі актуальних питань у теоретично-методологічній площині та в площині їх реалізації у сфері професійної діяльності державних службовців. У цьому контексті вивчення професійної діяльності державних службовців пропонується розглядати як системне утворення. У процесі дослідження системи професійної діяльності державних службовців виявляються її властивості, які вказують на низку специфічних проявів, один з яких можна узагальнити як адитивність. Слід зазначити, що проблематика неадитивності у професійній діяльності державних службовців потребує теоретичного осмислення та методологічних розробок з метою використання у практиці підвищення ефективності професійної діяльності державних службовців. Аналізуються прояви неадитивності у функціонально-компетенційній, організаційно-правовій та психологічній підсистемах діяльності державних службовців.

Ключові слова: системогенез, державна служба, державний службовець, професійна діяльність, неадитивність.

Розвиток концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців потребує вивчення безлічі актуальних питань у теоретично-методологічній площині та в площині їх реалізації у сфері професійної діяльності державних службовців. У цьому контексті вивчення професійної діяльності державних службовців запропоновано розглядати як системне утворення. У процесі дослідження системи професійної діяльності державних службовців виявлені її властивості, які вказують на низку специфічних проявів, один з яких можна узагальнити як адитивність. Тому проблематика адитивності в концепті системогенезу професійної діяльності державних службовців розглядається як одна із властивостей системи професійної діяльності державних службовців.

У межах дослідження доцільно враховувати напрацювання в декількох напрямках, а саме:

- вивчення поняття системогенезу професійної діяльності державних службовців в напрямі розвитку системного підходу загалом до державної служби;
- вивчення поняття неадитивності системогенезу професійної діяльності державних службовців в напрямі розвитку основних характеристик соціальних систем, у тому числі з позиції синергії до проходження державної служби;

© Акімов О. О., 2019

Public Administration and Local Government, 2019, issue 1(40)

– вивчення професійної діяльності державних службовців в напрямі розвитку статусних характеристик державних службовців, їх компетенції, можливості реалізації професійної діяльності та її розвитку.

Дослідженням теоретичної основи та аналізом реалізації основних аспектів професійної діяльності державних службовців займалися такі вчені: В. Б. Авер'янов, Г. В. Атаманчук, Л. Р. Біла, К. С. Бельський, І. П. Голосніченко, В. М. Горшеньов, І. Є. Данильєва, Є. В. Додін, С. Д. Дубенко, М. І. Іншин, Д. П. Калаянов, Р. А. Калюжний, І. Б. Коліушко, В. К. Колпаков, В. Р. Кравець, О. Д. Крупчан, Є. Б. Кубко, Б. М. Лазарєв, В. К. Малиновський, В. М. Манохін, Т. В. Мотренко, Н. Р. Нижник, О. Д. Оболенський, В. Ф. Опришко, Р. С. Павловський, І. М. Пахомов, Л. Л. Прокопенко, О. В. Петришин, Г. І. Петров, О. П. Рябченко, С. М. Серьогін, Ю. М. Старілова, В. М. Шаповал, Ю. С. Шемшученко, Л. С. Явич, О. М. Якуба, Ц. А. Ямпольська, М. К. Якимчук та ін.

Загальною проблемою є розробка науково-методичної та організаційно-правової бази для ефективного функціонування системи професійної діяльності державних службовців. Невирішеними раніше частинами зазначеної проблеми є проблеми розвитку системи професійної діяльності державних службовців, вивчення характеристик системи професійної діяльності державних службовців. Проблематика неадитивності у професійній діяльності державних службовців потребує теоретичного осмислення та методологічних розробок з метою використання в практиці підвищення ефективності професійної діяльності державних службовців.

Мета статті – виявити ознаки неадитивності в системогенезі професійної діяльності державних службовців. Об'єктом дослідження є професійна діяльність державних службовців. Предметом наукового дослідження є неадитивність системогенезу професійної діяльності державних службовців.

Для досягнення мети поставлені такі завдання:

– розкрити сутність неадитивності системогенезу професійної діяльності державних службовців;

– виявити прояви неадитивності у функціонально-компетенційній, організаційно-правовій та психологічній підсистемах діяльності державних службовців, проаналізувати їх вплив на систему професійної діяльності державних службовців у контексті системогенезу та виявити основні проблемні питання, які потребують наукового вивчення.

У дослідженні предметом концепту системогенезу буде система професійної діяльності державних службовців, тобто процеси, стани, передумови їх виникнення, механізми, методи, ресурси та способи забезпечення професійної діяльності державних службовців. Поняття системогенезу у вітчизняному публічному управлінні та адмініструванні з'явилося нещодавно, а до сфери професійної діяльності державних службовців застосовується вперше. «Системогенез – генезис у перекладі з грец. – походження, виникнення – зародження і розвиток, еволюція систем від нижчих форм до вищих, тлумачення етапів цієї еволюції» [15, с. 71]. За Великою медичною енциклопедією системогенез – «(грец. systema – ціле, складене з частин; genesis – походження) – процес морфологічного формування в пре- і постнатальному періодах онтогенезу функціональних систем, що забезпечують можливість пристосування організму до умов навколишнього середовища» [14] (переклад наш. – О. А.). Термін «системогенез» проаналізував та запровадив до органічних функціональних систем фізіолог, автор теорії функціональних систем П. К. Анохін у 70-х рр. ХХ ст. [3]. Щодо об'єкта нашого дослідження, а саме професійної діяльності державних службовців вважатимемо, що системогенез виявляється в процесах виникнення та розвитку всіх компонентів, з яких складатиметься система професійної діяльності державних службовців.

Для дослідження питання обсягу системи професійної діяльності державних службовців необхідно виокремити підсистеми професійної діяльності державних службовців. Основні з них, які беремо за складники системи в нашому дослідженні, такі:

- організаційно-правова;
- функціонально-компетенційна;
- інституційна;
- психологічна.

«Аддитивність (від лат. *additivus* – придатковий, доданий) – поняття, що відображає один із типів співвідношень між цілим і його складовими частинами. Відношення адитивності реалізується у формулюванні ”ціле дорівнює сумі частин”. Поділивши об’єкт, що має адитивну властивість, на скінченну кількість частин, виявимо: значення показника цієї властивості цілого об’єкта дорівнює сумі значень показників складових частин» [4, с. 368]. Неадитивність – як протилежне до адитивності – неможливість зведення властивостей системи до суми властивостей її складових компонентів. Тобто можна навести визначення, розкриті в межах дослідження організаційної поведінки, що неадитивність виявляється в тому, що ефект діяльності таких систем непостійний у часі і не завжди дорівнює сумі ефектів частин, які до неї входять [11].

Дискусійним питанням залишається можливість виявлення адитивності чи неадитивності до системи загалом як явища і до виникнення чи розвитку системи як процесу. У другому випадку неадитивність системогенезу, будучи процесом виникнення та розвитку професійної діяльності, виявляється як невідповідність узагальненого розвитку підсистем. Тобто загальний результат розвитку системи професійної діяльності державних службовців не завжди буде збігатися з результатами розвитку складових елементів системи професійної діяльності державних службовців.

Спробуємо проаналізувати проблематику неадитивності системи професійної діяльності державних службовців, враховуючи основні складові елементи системи. Як приклад розглянемо прояви неадитивності психологічної системи діяльності державних службовців. Ефективна реалізація змісту управлінської діяльності передбачає наявність у того, хто її реалізує, комплексу відповідних мотивів, знань, умінь, навичок та особистісних якостей, які б забезпечували успішну взаємодію учасників управлінського процесу (суб’єктів управління) зокрема та результативність загалом. Психологія тлумачить зазначений комплекс як поняття «психологічної готовності особистості» та розглядає його як необхідну та провідну умову здійснення будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності [10].

Таким чином, можна виділити такі характеристики психологічної системи діяльності державних службовців, сумарний ефект від яких не впливає відповідно на систему:

- внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на успішну адаптацію державного службовця;
- коло заходів, необхідних для розуміння та успішного прийняття державними службовцями існуючих в організації (органах влади) норм і правил;
- коло осіб, які будуть проводити і контролювати ці заходи, розмежовувати сфери відповідальності різних підрозділів, включених у процес, а саме люди з інтернальним локусом контролю, які впевнені, що зможуть проконтролювати і вплинути на отримувані підкріплення завдяки своїм особистісним якостям, таким як: компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей, уміння своєчасно оцінити інформацію на основі її власної цінності, що і є закономірним результатом психологічної готовності власної діяльності.

На думку В. І. Розова, система психологічного забезпечення діяльності включає такі основні підсистеми: 1) професійний психологічний відбір кадрів для діяльності в умовах надзвичайної ситуації; 2) психологічне забезпечення професійної адаптації в умовах стресу; 3) психологічну підготовку до діяльності в екстремальних ситуаціях; 4) психологічне супроводження в екстремальних ситуаціях; 5) психологічну допомогу (у тому числі екстрену) в умовах надзвичайної ситуації діяльності; 6) психологічну реабілітацію працівників після їх участі в діях, пов'язаних із професійним ризиком і небезпекою [13, с. 17]. Можна погодитися з автором такого підходу. Вважаємо, що в ньому прослідковуються елементи всіх основних підсистем, адже структура наведеної системи психологічного забезпечення діяльності включає елементи організаційно-правової системи діяльності державних службовців, функціонально-компетенційної системи діяльності державних службовців, інституційної та психологічної систем діяльності державних службовців. Можна припустити, що й інші складники системи професійної діяльності державних службовців за цим принципом також матимуть властивості неадитивності.

Розглянемо функціонально-компетенційну підсистему діяльності державних службовців. Функціональні чинники системогенезу професійної діяльності державних службовців націлені на формування, розкриття та застосування концепту системогенезу з позиції взаємодії всіх складових елементів системи професійної діяльності державних службовців. Відомо, що функціями органів державної влади є основні напрями їх діяльності, у яких виявляється їх сутність і призначення в державному механізмі. Кожна інституція відповідно до своєї компетенції виконує притаманні їй функції [1; 2].

З позиції правознавства службовець – це учасник специфічного правовідношення, оскільки вступає, з одного боку, у трудові правовідносини, пов'язані з особистим професійним становищем, трудовими правами та обов'язками, із самим процесом праці, а з іншого – в адміністративні правовідносини, пов'язані з виконанням вимог служби, управлінських функцій. Отже, з цієї позиції можна стверджувати, що державний службовець – суб'єкт подвійного правовідношення. Відповідно до цих міркувань більшу увагу потрібно приділити питанню правового регулювання статусу публічного службовця, специфіці його повноважень, змісту його обов'язків тощо. Традиційно розкриття питання статусу службовців у сфері публічного управління розпочинають найчастіше з позиції юридичної науки. Безперечно, правовий статус має найбільше дійове змістовне навантаження в контексті діяльності, розвитку та функціонування службовця в системі державної служби. Розкриття питання статусу державних службовців з позиції адміністративного права 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 цього 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: правовий, організаційний, функціональний, компетентнісний, соціальний, конституційний (як різновид правового), матеріальний, публічний тощо.

З позиції розвитку інституційної підсистеми діяльності державних службовців при розгляді діяльності державного службовця як службової особи

визначені моменти, що вказують на обов'язкову наявність такої інституційної одиниці як посади. Для того щоб визначити, чи є той чи інший одиничний предмет елементом обсягу певного поняття, необхідно перевірити, чи належать йому всі суттєві ознаки, що утворюють зміст цього поняття. Посада є складовим елементом структури державної інституції, проявом її компетенції, наділеною певними повноваженнями, які не стосуються конкретного службовця. Існує велика кількість повноважень, крім владних, адміністративних та інших, які можна віднести до публічних, оскільки вони мають сервісний характер, забезпечують виконання функцій держави та задоволення публічного інтересу, створюють матеріальні та інші умови тощо.

Доцільно розрізнити два варіанти проходження служби – це діяльність службової особи та діяльність особи, що перебуває на службі. Обсяг публічних повноважень службових осіб визначається посадою, поза якою адміністративної влади не існує. Це питання вимагає глибшого аналізу з позиції правового регулювання та визначення основних понять. З позиції вивчення статусу державного службовця доцільно окреслити проблему зв'язку компетенцій та основних статусних характеристик державних службовців загалом [8; 16]. Для цього актуальним залишається аналіз основних аспектів статусу службовця у сфері державної служби, а саме правового, функціонального, організаційного, компетентнісного.

Компетентнісний аспект системогенезу можна вважати похідним від функціонального. Адже однією з особливостей компетенції є її належність до критеріїв, які окреслюють межі функцій державного органу, тобто компетенції притаманне в цьому контексті обмежувальне спрямування. На відміну від функцій, окреслених досить загально, компетенція визначається чіткими формулюваннями, точним напрямом управління, конкретними завданнями, які визначаються цілями діяльності органу. Компетенція завжди більш чітко закріплена в правовому полі, ніж функції, які лише частково визначені правовими нормами. Вона визначає обсяг та зміст діяльності органу чи посадової особи; здійснює розмежування функцій з іншими суб'єктами; встановлює певний розподіл функцій, які реалізуються державною службою загалом. Компетентнісний підхід накладає додаткове навантаження на статус службовця, який далі реалізовує компетентнісні характеристики державного службовця. Так, Закон України «Про державну службу» формує та вводить у дію компетентнісний підхід до процесу прийняття на державну службу, до проходження державної служби, до посади державної служби. У ст. 20 закону зазначено, що вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. Ст. 48 та 49 визначають питання підвищення рівня професійної компетентності державних службовців [12]. Важливою вимогою на отримання права проходити державну службу є використання напряму підготовки (спеціальності), а використання компетентнісного підходу саме групує посадові обов'язки за напрямками діяльності, що в подальшому має відповідати напрямкам підготовки.

Організаційно-правова підсистема системи професійної діяльності державних службовців визначається місцем органу державної влади в структурі державного апарату; посадою, яку обіймає державний службовець у цьому органі; організаційними заходами щодо професійної діяльності службовця. Науковці зазначають, що організаційний аспект безпосередньо визначає певну кількість факторів правового аспекту статусу. Адже процеси підвищення, пониження, звільнення, відставки тощо є визначальними для набуття чи позбавлення конкретних елементів правового статусу особи на державній службі. Також цей аспект впливає на матеріальне забезпечення службовця, тобто на матеріальний аспект статусу. Матеріальний аспект статусу не визначений предметом цього

дослідження, але його значення є актуальним у розробці всієї сукупності аспектів статусу службовця. Організаційні заходи щодо діяльності службовця у сфері державної служби визначаються низкою нормативно-правових актів, здійсненням кадрової роботи як на національному рівні, так і на регіональних та місцевих рівнях, на рівні підрозділу [6].

Орієнтуючись на головну мету, зазначені підсистеми виконують свої специфічні функції, чим забезпечують досягнення специфічної мети кожної підсистеми. У сукупності цілі кожної підсистеми формують систематизовану мету системи професійної діяльності державних службовців. Наявність у загальносистемної мети підцелей, тобто власних цілей елементів системи, обумовлює формування окремих функцій елементів або декомпозицію загальносистемних функцій. Доцільно зазначити, що реалізація цих функцій спрямована на досягнення мети системи.

У контексті аналізу самоорганізації системи професійної діяльності державних службовців за основу самоорганізації візьмемо такі її особливості: самозародження організації, виникнення із деякої сукупності цілісних об'єктів окресленого рівня нової цілісної системи зі 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.

На нашу думку, усі наведені прояви неадитивності мають право на існування та відображають характерні особливості синергії загалом. Важливим у контексті нашого дослідження виявилось застосування поняття самоорганізації у розвитку концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців. Н. А. Липовська 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 [9].

Науковці погоджуються, що комбіноване залучення кількох взаємоузгоджених елементів системи (компанії, підприємства, бізнес-одиниці, вертикально інтегрованої структури) дозволяє отримати загальний ефект, що не дорівнює сумі ефектів від ізольованого функціонування кожного елемента системи. Крім того, у наукових працях зазначається: оцінити та передбачити синергетичний ефект достатньо складно, що обумовлено його нелінійністю, а також певною невизначеністю й непередбачуваністю функціонування системи. Отже, можна зазначити, що головною властивістю синергії є її неадитивність [7].

Отже, неадитивність доцільно розглядати в межах синергізму, ефект якого завжди є потенційним і залежить від того, як буде здійснюватися управління. Економісти досліджують властивості, пов'язані з процесами формування та розвитку інтеграційних утворень, економічних систем, що автономно розвиваються, із розвитком синергетичних ідей в економіці підприємств, галузях народного господарства та в міжнародній економіці. Наприклад, однією з причин формування інтегрованих структур, яка найчастіше виникає під час укладення інтеграційних угод, є прагнення отримати ефект синергії. З позиції менеджменту його поява створює передумови для зростання ефективності та конкурентоспроможності компанії. Це єдина перевага, недоступна для повторення жодним її конкурентом, ефект синергії дозволяє запустити механізми розвитку економічної системи за принципом комплементарної ефективності [5].

Розрізняють також поняття субадитивності і суперадитивності. Професор Р. Метьюз досліджував оцінювання синергізму та розробив певну модель, де зазначив, що синергізм може виникати за рахунок субадитивності та суперадитивності [17].

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

1. Сутність неадитивності системогенезу професійної діяльності державних службовців представлена як неможливість зведення властивостей системи професійної діяльності державних службовців до сукупності властивостей компонентів системи професійної діяльності, а саме основних підсистем. Для цього виявлено властивості підсистем системи професійної діяльності державних службовців як основних її компонентів. Серед них: організаційно-правова підсистема діяльності державних службовців; функціонально-компетенційна підсистема діяльності державних службовців; інституційна підсистема діяльності державних службовців; психологічна підсистема діяльності державних службовців. Порушено питання можливості прояву адитивності чи неадитивності до системи загалом як явища і до виникнення чи розвитку системи як процесу. У другому випадку неадитивність системогенезу, будучи процесом виникнення та розвитку професійної діяльності, виявляється як невідповідність узагальненого розвитку підсистем. Тобто загальний результат розвитку системи професійної діяльності державних службовців не завжди буде збігатися з результатами розвитку складових елементів системи професійної діяльності державних службовців.

2. Виявлено прояви неадитивності у функціонально-компетенційній, організаційно-правовій та психологічній підсистемах діяльності державних службовців і надано їх короткі характеристики з позиції узагальнення та зведення їх у сукупність, властивостей усієї системи професійної діяльності державних службовців. З'ясовано, що неадитивність системогенезу професійної діяльності державних службовців виявлятиметься в таких основних проблемних питаннях, що потребують наукового вивчення, як:

- неможливість постійного та однакового ефекту від дії елементів системи професійної діяльності державних службовців;
- непрогнозовані зміни як самих властивостей, так і елементів системи професійної діяльності державних службовців;
- складності виміру ефекту: як сумарного, так і окремих елементів системи професійної діяльності державних службовців;
- відсутність статичного стану системи, що притаманно більшості соціальних систем;
- наявність синергетичних ефектів функціонування системи професійної діяльності державних службовців;
- складність оцінювання ефективності системи професійної діяльності державних службовців.

На нашу думку, усі наведені прояви неадитивності мають право на існування та відображають характерні особливості синергії загалом. Подальші наукові пошуки в контексті нашого предмета дослідження пов'язані з необхідністю вивчення питань застосування поняття самоорганізації в розвитку концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців та вияву нових властивостей системи професійної діяльності державних службовців. Аналіз вказує на певні співвідношення понять у системогенезі професійної діяльності державних службовців, зокрема основних складників системи, що також доцільно дослідити глибше.

Список використаних джерел

1. Акімов О. О. Концепт системогенезу професійної діяльності державних службовців / О. О. Акімов // Інвестиції: практика та досвід. Сер. «Державне управління». – 2018. – № 23. – С. 133 – 138.
2. Акімов О. О. Функціональні чинники системогенезу професійної діяльності державних службовців / О. О. Акімов // Інвестиції: практика та досвід. Сер. «Державне управління». – 2018. – № 24. – С. 68 – 74.

3. Анохин П. К. Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы / П. К. Анохин. – М. : Наука, 1978. – 399 с.
4. Зражевський Г. М. Адитивність / Г. М. Зражевський // Велика українська енциклопедія [у 30 т.] / упоряд. А. М. Киридон. – Київ : Держ. наук. установа «Енциклопед. вид-во», 2016. – Т. 1: А – Акц. – 592 с.
5. Ищенко С. М. Оценка эффекта синергии при слияниях и поглощениях компаний : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ищенко Светлана Максимовна. – Екатеринбург, 2011. – 20 с.
6. Карпа М. І. Статус державного службовця: функціональний, організаційний та компетентнісний аспекти / М. І. Карпа // Державне будівництво : зб. наук. пр. ХарПІ НАДУ. – 2017. – № 1. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2017-1/doc/3/03.pdf>.
7. Колесніков Д. В. Сутність синергії та класифікація її видів у дослідженні вертикально-інтегрованих структур / Д. В. Колесніков // Екон. вісн. – 2013. – № 2/11. – С. 9 – 15.
8. Кринична І. П. Компетенційний підхід до професійної діяльності публічних службовців в умовах євроінтеграції / І. П. Кринична, О. О. Акімов // Публічна служба: системна парадигма : колект. монографія / К. О. Ващенко, С. М. Серьогін, Є. І. Бородін [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. – С. 132 – 143.
9. Липовська Н. А. Системогенез державної служби: теоретичні підходи / Н. А. Липовська // Теорія та практика держ. упр. : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 23 листоп., 2015 р.) / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. – С. 168 – 171.
10. Молчанова Ю. Теоретичні основи впровадження психолого-управлінського консультування в державних установах та організаціях / Ю. Молчанова // Вісн. НАДУ. – 2004. – № 4. – С. 60 – 67.
11. Новак В. О. Організаційна поведінка : підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, О. В. Льєнко. – Київ : Кондор, 2013. – 493 с.
12. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VII. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
13. Розов В. И. Психология экстремальных ситуаций: адаптивность к стрессу и психологическое обеспечение : науч.-практ. пособие / В. И. Розов. – Київ : КНТ : Саммит-Книга, 2012. – 480 с.
14. Системогенез // Велика медична енциклопедія. – Режим доступу : <http://бмэ.орг/index.php/СИСТЕМОГЕНЕЗ>.
15. Словник системного аналізу проблем державного управління / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Київ : Вид-во НАДУ, 2006. – 71 с. – Режим доступу : http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Encycloped_vydanniy/f4a14404-2b5a-4031-968c-c95c5a50b4c5.pdf.
16. Akimov, O. O. (2017). Analysis of the professional activity of the civil servants of the foreign countries: aspects of personnel management. *Public management*, 1, 16–28.
17. Matthews, R. (2005). The Organization Matrix and the Evolutions of Strategy (Part 2). *Economic Strategies*. vol. 33–34, 07–08.

List of references

1. Akimov O. O. Kontsept systemohenezu profesiinoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. Ser. «Derzhavne upravlinnia». 2018, № 23, pp. 133 – 138 [in Ukrainian].
2. Akimov O. O. Funktsionalni chynnyky systemohenezu profesiinoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. Ser. «Derzhavne upravlinnia». 2018, № 24, pp. 68 – 74 [in Ukrainian].
3. Anohin P. K. Izbrannyye trudy. Filosofskie aspekty teorii funktsionalnoy sistemy. M. : Nauka, 1978, 399 p. [in Russian].
4. Zrazhevskiy H. M. Adytyvnist. *Velyka ukrainska entsyklopediia [u 30 t.]*. – Kyiv : Derzh. nauk. ustanova «Entsykloped. vyd-vo», 2016. t. 1: A – Akts, 592 p. [in Ukrainian].

Державне управління та місцеве самоврядування, 2019, вип. 1(40)

5. Ischenko S. M. Otsenka efekta sinergii pri sliyaniih i pogloscheniih kompanii : avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05. Ekaterinburg, 2011, 20 p. [in Russian].
6. Karpa M. I. Status derzhavnoho sluzhbovtstva: funktsionalnyi, orhanizatsiinyi ta kompetentnisnyi aspekty. *Derzhavne budivnytstvo : zb. nauk. pr. KharRI NADU*. 2017, № 1. Retrieved from <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2017-1/doc/3/03.pdf> [in Ukrainian].
7. Kolesnikov D. V. Sutnist synerhii ta klasyfikatsiia yii vydiv u doslidzhenni vertykalno-intehrovanykh struktur. *Ekon. visn.* 2013, № 2/11, pp. 9–15 [in Ukrainian].
8. Krynychna I. P. Kompetentsiinyi pidkhid do profesiinoi diialnosti publichnykh sluzhbovtstv v umovakh yevrointehratsii. *Publichna sluzhba: systemna paradyhma : kolekt. monohrafiia*. Dnipro : DRIDU NADU, 2017, pp. 132 – 143 [in Ukrainian].
9. Lypovska N. A. Systemohenez derzhavnoi sluzhby: teoretychni pidkhody. *Teoriia ta praktyka derzh. upr. : materialy VIII Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 23 lystop., 2015 r.* Dnipropetrovsk : DRIDU NADU, 2015, pp. 168 – 171 [in Ukrainian].
10. Molchanova Yu. Teoretychni osnovy vprovadzhennia psykholoho-upravlinskoho konsultuvannia v derzhavnykh ustanovakh ta orhanizatsiakh. *Visn. NADU*. 2004, № 4, pp. 60 – 67 [in Ukrainian].
11. Novak V. O., Mostenska T. L., Iliencko O. V. Orhanizatsiina povedinka : pidruchnyk. Kyiv : Kondor, 2013, 493 p. [in Ukrainian].
12. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 10 hrud. 2015 r. № 889-VII. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian].
13. Rozov V. I. Psihologiya ekstremalnykh situatsii: adaptivnost k stressu i psihologicheskoe obespechenie : nauch.-prakt. posobie. – Kiyiv : KNT : Sammit-Kniga, 2012, 480 p. [in Ukrainian].
14. Systemohenez. *Velyka medychna entsyklopediia*. Retrieved from <http://bm3.orh/index.php/SYSTEMOHENEZ> [in Ukrainian].
15. Slovyk systemnoho analizu problem derzhavnoho upravlinnia. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. Kyiv : Vyd-vo NADU, 2006, 71 p. Retrieved from http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Encycloped_vydanniy/f4a14404-2b5a-4031-968c-c95c5a50b4c5.pdf [in Ukrainian].
16. Akimov, O. O. (2017). Analysis of the professional activity of the civil servants of the foreign countries: aspects of personnel management. *Public management*, 1, 16–28 [in English].
17. Matthews, R. (2005). The Organization Matrix and the Evolutions of Strategy (Part 2). *Economic Strategies*. vol. 33–34, 07–08 [in English].

Oleksandr Akimov. Nonadditiveness of the systemogenesis of the professional activities of public servants

The article reveals signs of non-additivity of the systemogenesis of professional activities of public servants. The development of the concept of systemogenesis of the professional activities of public servants requires the study of a number of topical issues in the theoretical and methodological plane, as well as in terms of their implementation in the sphere of professional activity of public servants. In this context, the study of the professional activities of civil servants is proposed to be considered as a systemic education. In the process of studying the system of professional activity of civil servants, properties were discovered that indicate a number of specific manifestations, one of which can be summarized as additivity. It should be noted that the problem of nonadditivism in the professional activities of civil servants requires theoretical understanding and methodological developments in order to use them in the practice of increasing the efficiency of professional activities of civil servants. In particular, the study analyzed the manifestations of nonadditivism in the functional competence, organizational, legal and psychological subsystems of the activities of public servants. The essence of the nonadditivity of the system genesis of the professional activities of civil servants is disclosed and the generalization of the features of nonadditiveness in the system of professional activities of public servants is carried out.

Key words: systemogenesis, civil service, civil servant, professional activity, nonadditiveness.

Надійшла до редколегії 12.02.19