

13. **Янюк Н. В.** Нові підходи у визначенні поняття «посадова особа» і «службова особа» / Н. В. Янюк // Акт. пробл. держави і права : зб. наук. пр. – О. : Юрид. л-ра, 2003. – Вип. 19. – С. 383 – 387.

Надійшла до редколегії 22.02.2013

УДК 35.088:658.3

Євген БОНДАРЕНКО

Національний авіаційний університет

ТРАДИЦІЯ, АВТОРИТЕТ, РИТУАЛ У ЦИКЛІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Розглядається розвиток організаційної культури державної служби з позицій циклічного підходу. На основі запропонованих критеріїв виокремлюються фази завершеного циклу розвитку організаційної культури державної служби. Аналізується вплив традиції, авторитету та ритуалу в межах кожної фази циклу.

Ключові слова: державна служба, організаційна культура, традиція, авторитет, ритуал, циклічний підхід, розвиток культури.

Евгений Бондаренко. Традиция, авторитет, ритуал в цикле развития организационной культуры государственной службы

Рассматривается развитие организационной культуры государственной службы с позиций циклического подхода. На основании предложенных критериев выделяются фазы завершеного цикла развития организационной культуры государственной службы. Анализируется влияние традиции, авторитета, ритуала в пределах каждой фазы цикла.

Ключевые слова: государственная служба, организационная культура, традиция, авторитет, ритуал, циклический подход, развитие культуры.

Yevgen Bondarenko. Tradition, authority, ritual in the development cycle of the organizational culture of public service

The development of an organizational culture of public service positions with cyclical approach are considered. Based on the criteria proposed identifies phases complete cycle of organizational culture of public service. The influence of tradition, authority, ritual within each phase of the cycle is analyzed.

Key words: public service, organizational culture, tradition, authority, ritual, cyclical approach, development of culture.

Трансформації організаційної культури державної служби на різних етапах розвитку інституту державної служби, окремих організацій, що належать до нього, зміни характеристик державних службовців як носіїв певної організаційної культури відбуваються в різний спосіб. Різною в цих процесах є також роль традиції, авторитету й ритуалу. Адже традиція, авторитет і ритуал пов'язані з процесами розвитку організаційної культури державної служби особливим реординаційним зв'язком. На певних етапах традиція, авторитет і ритуал є чинниками зазначеного розвитку, а потім самі

стають об'єктом впливу з боку організаційної культури. Так відбувається циклічна зміна ролей традиції, авторитету і ритуалу як соціокультурних феноменів у розвитку організаційної культури державної служби.

Досліджувати ці трансформації, на нашу думку, доцільно з позицій циклічного підходу. У сучасних умовах динамічних соціокультурних і політичних змін науковці все частіше звертаються до хвильових або циклічних концепцій соціального розвитку. Саме за їх допомогою можна пояснити та спрогнозувати зміни, що трапляються в суспільстві в найбільш напружені історичні періоди його розвитку. Як вважає В. Пантін, циклічний (хвильовий) підхід стає предметом особливої уваги дослідників у періоди гострих суспільно-політичних, соціально-економічних, соціокультурних трансформацій, криз і потрясінь, а з настанням стабільності цей інтерес згасає. Тобто циклічно змінюються не лише соціокультурні системи, але й науковий інтерес до поворотних, хвильових моментів у їх розвитку [7, с. 9].

Застосування циклічного підходу до вивчення процесів формування та розвитку організаційної культури державної служби, на нашу думку, є особливо актуальним на сучасному етапі реформування державної служби України. Адже йдеться не тільки про потребу забезпечити формування організаційної культури державної служби нового типу. Потрібно також синхронізувати ці процеси в межах окремих організацій, що входять до системи державної служби України. А ще важливо інтегрувати державних службовців до нового типу організаційної культури, що з'являється на нинішньому етапі, подолати старі традиції, ритуали та ціннісні орієнтири, що гальмують процеси модернізації в системі державної служби сучасної України, сформувані когорту нових авторитетних лідерів.

Останнім часом увага науковців до проблематики, пов'язаної з питаннями формування та розвитку організаційної культури державної служби, постійно зростає. У працях О. Антонової, О. Бабич, О. Бобровської, В. Воронкової, Л. Воронько, А. Колодій, М. Кушнір, Н. Липовської, А. Ліпенцева, М. Логунової, В. Ребкала, М. Рудакевич, М. Пірен, Т. Маматової, Е. Сергієнко, С. Серьогіна, В. Чепак, Ю. Шарова, С. Яроміч та інших науковців розкрито ряд підходів до організаційної культури як явища, а також процесів і факторів її формування й розвитку.

Не залишаються поза увагою питання ролі в зазначених процесах і відносинах традиції, авторитету, ритуалу. Протягом останнього часу цю тематику досліджували такі автори, як Т. Андрущенко, В. Бурлачук, В. Богданов, С. Дубенко, С. Кальцева, Є. Курасова, В. Ледяєв, Н. Нижник, О. Оболенський, О. Радченко, С. Рябов, О. Шейко та ін. Отримані результати дозволяють у цілому розкрити роль і значення традиції, авторитету, ритуалу в системах державного управління та державної служби.

Циклічний підхід до вивчення розвитку соціокультурних явищ і об'єктів різного роду та рівня вивчали та застосовували такі сучасні

дослідники, як І. Адієс, Е. Афонін, А. Ахієзер, О. Бандурка, В. Дрешпак, В. Лапкін, В. Пантін, О. Радченко, А. Рачинський, М. Хренов та інші науковці. Їх ґрунтовні напрацювання свідчать про можливість застосування методології циклічного підходу також до вивчення процесів розвитку організаційної культури.

Проте попередні дослідження, будучи основою для наших наукових пошуків, не містять узагальнених висновків щодо місця та ролі традиції, авторитету і ритуалу в циклі розвитку організаційної культури державної служби. Це свідчить про актуальність цього дослідження та обґрунтовує поставлену мету.

Метою статті є аналіз розвитку організаційної культури державної служби з позицій циклічного підходу та виокремлення і характеристика окремих фаз цього циклу з урахуванням ролі традиції, авторитету і ритуалу.

Цикл розвитку організаційної культури державної служби доцільно подати як сукупність взаємопов'язаних процесів і явищ, що забезпечують досягнення певного стану цієї культури, після чого здатні повторюватися, маючи в межах окремих фаз (періодів) змістовно схожі характеристики.

Цикли за масштабами своєї протяжності та швидкістю розвитку є різними, нерівномірними. При цьому малі цикли перебувають у складному ієрархічному зв'язку з більш великими циклами. Автори праці «Соціальні цикли: історико-соціологічний підхід» зазначають: «кожна сфера соціального життя має свою логіку та ритм розгортання циклів. Оскільки цикли перебувають у різних фазах, свідомість фіксує лінійність розвитку. Якщо фази різних циклів частково збігаються, можна казати про прискорення соціального розвитку» [1, с. 120]. У розвитку організаційної культури державної служби, на нашу думку, слід виокремлювати як мінімум три рівні циклічного розвитку: великий цикл розвитку організаційної культури всього інституту державної служби, середні цикли розвитку організаційної культури окремих організацій системи державної служби та малі цикли розвитку окремого державного службовця в умовах певного локального осередку організаційної культури. Цикли можуть бути завершеними (повними, замкнутими), а також незавершеними через певні впливи внутрішнього та зовнішнього середовища (наприклад, реформування певної організації або звільнення державного службовця тощо).

Таким чином, лише в окремі відрізки часу та за певних соціокультурних умов зазначені цикли та ритми можуть збігатися. У більшості ж випадків спостерігатимемо несинхронний розвиток організаційної культури на різних її рівнях. Наведені зауваження також свідчать про практичну актуальність цієї розробки.

Кожен окремий цикл розвитку може бути поділений на певні окремі фази, яким притаманні відмінні характеристики. Попередньо проведене нами дослідження дозволило встановити, що серед науковців немає єдиного погляду щодо виокремлення фаз розвитку різних соціокультурних явищ у

межах одного циклу. Причому за критерії такого поділу беруться різні фактори: стан організаційних структур [8], ресурсне забезпечення [7], взаємодія із середовищем [6], синхронність розвитку підсистем [3], соціально-психологічні характеристики соціуму та темпи розвитку соціальних інститутів [1], напрями і тенденції в розвитку культури [9] тощо.

Для виокремлення фаз окремого циклу розвитку організаційної культури державної служби ми пропонуємо взяти критерій стану власного розвитку та впливу на розвиток організаційної культури державної служби таких основних її факторів і елементів: традиції, авторитет, ритуали, а також цінності. Візьмемо за основу, що стан розвитку та вплив цінностей, традицій, авторитету та ритуалів як елементів і факторів організаційної культури державної служби може бути: високим (+), низьким (-), вони можуть перебувають у стадії формування (-/+) або соціокультурної «девальвації», коли їх розвиток і впливовість спадають (+/-). Тривалість такого впливу може відрізнятися залежно від реальних умов середовища. Але з метою створення експериментальної моделі циклу розвитку організаційної культури державної служби припустимо, що періоди формування, найвищого впливу, спаду та низького впливу тривають приблизно однаково.

З урахуванням розроблених нами критеріїв можна виокремити вісім фаз завершеного циклу розвитку організаційної культури державної служби, які цілком співвідносяться (не кількісно, але за змістом) з такими фазами: розвитку організації, історичного розвитку соціуму, розвитку культури, розвитку соціально-політичних структур та інститутів, розвитку семіотичної підсистеми державного управління (таблиця). Вважаємо, що зіставлення цих фаз з рештою концептуальних підходів до циклічного розвитку інших соціокультурних явищ також підтвердить доцільність такого розподілу.

Перша фаза характеризується наявністю певного авторитету («батька-засновника», «лідера», «установчого закону» тощо), який є «формуючим стрижнем» принципово нової організаційної культури. Цінності та традиції перебувають у стадії формування, нових ритуалів ще не створено, а старі відкинуто як «пережиток минулого». Необхідно зауважити, що цей «новий» авторитет з'явився не сам собою, а був сформований у період розпаду (трансформації) попереднього типу організаційної культури. Так само й «нові» цінності почали формуватися на попередніх етапах. Цю фазу можемо співвіднести з початковими фазами в розвитку інших соціокультурних явищ: зародження організації, формування соціально-політичних структур та інститутів, становлення семіотичної підсистеми державного управління, боротьби напрямів у культурі, революції. На підтвердження наведеного розподілу наведемо позицію російського соціолога Л. Іоніна, який, розглядаючи ритуал як поведінку, адаптовану до певних цінностей, зауважує, що суттю революції (що є певною фазою соціального розвитку) стає «антиритуалістичний протест», який завершується тотальним зламом відповідних інститутів [4, с. 127]. Тобто у цій фазі з аналізованих факторів найменшу роль відіграють ритуали.

Зміст фаз циклу розвитку організаційної культури державної служби

Фази	Стан розвитку та вплив елементів і факторів				Співвідношення з періодами (фазами)							
	ціннісні	традиції	авторитет	ритуали	розвитку організації (за А. Рачинським)	історичного розвитку соціуму (за Е. Афонним)	розвитку культури (за Н. Хреновим)	розвитку соціально-політичних структур та інститутів (за В. Лапаним)	розвитку семіотичної підсистеми державного управління (за В. Драшаком)	становлення	розв'яз	трансформація
I	-/+	-/+	+	-	зародження	революція	боротьба напрямів	формування	становлення			
II	+	-/+	+	-/+			перемога одного з напрямів	екстенсивне зростання				
III	+	+	+/-	-/+	розвиток	інволюція	розвиток у руслі певних тенденцій	експансія соціального простору				
IV	+/-	+	+/-	+			поява потреби виходу з русла	спіке функціонування				
V	+/-	+/-	-	+	зрілість	коволюція	«реабілітація» альтернативи	деградація та «спінація»				
VI	-	+/-	-	+/-	розквіт	еволюція	пошук нових цінностей					
VII	-	-	+/-	+/-								
VIII	-/+	-	-/+	-	спад							

Друга фаза розвитку організаційної культури державної служби починається з моменту, коли в інституті державної служби (в організації чи локальному осередку державних службовців) сформувалися базові цінності. Вплив авторитету – найвищий, формування традицій триває і починається формування ритуалів. Цю фазу цілком можна порівняти з фазою перемоги одного з напрямів у розвитку культури, а також початком процесів гармонізації семіотичної підсистеми державного управління з іншими підсистемами, екстенсивного зростання соціально-політичних структур та інститутів, власне розвитку організації та інволюції соціуму. Для періоду інволюції, за Е. Афонним, характерне засвоєння соціально-психологічних характеристик, набутих суспільством у попередній період розвитку. Провідну роль починають відігравати внутрішні соціально-психологічні механізми контролю. Для цього періоду циклу властивими є певне згортання інтенсивності соціальних процесів, спрощення соціальної структури, традиціоналізм, закритість [1, с. 199]. Таким чином, упродовж другої фази започатковується той тип організаційної культури, який однозначно характеризуватиме тенденції всього цього циклу.

Третя фаза характеризується домінуючим впливом на розвиток організаційної культури цінностей і традицій. Починається послаблення впливу авторитету, який виконав в основному свою інтеграційну, «будівничу» функцію та остаточно формується ритуали. Порівняно з іншими соціокультурними явищами зберігаються основні ознаки попередньої фази. Характерним є порівняння з розвитком культури, де ця фаза відповідає переходу до плавного розвитку в руслі сформованих тенденцій.

Четверта фаза характерна переважним впливом традицій і ритуалів, помірним впливом цінностей і авторитету. Тобто в цій фазі традиції, авторитет і ритуали як чинники організаційної культури досягають максимального значення та впливу в процесах розвитку даної культури порівняно з іншими фазами. Це пік застосування зусиль для розвитку організаційної культури. Далі вже сформована організаційна культура перестає бути об'єктом і постає як своєрідний суб'єкт впливу на діяльність інституту, організацій державної служби і окремих службовців. Цю фазу можна цілком співвіднести із фазою зрілості організації, завершенням періодів інволюції та розвитку культури в межах визначеної тенденції, найвищим ступенем гармонізації розвитку семіотичної підсистеми з іншими підсистемами державного управління, початком стійкого функціонування соціально-політичних структур та інститутів.

П'ята фаза розвитку організаційної культури державної служби є в певному розумінні переломною: авторитет, на основі якого сформувалася ця культура, втрачає свою силу впливу, спадає вплив цінностей і традицій, ключовим елементом у цій фазі стає ритуал. Саме він у цій фазі відіграє роль найсильнішого інтегруючого елемента організаційної державної служби. Цю фазу можемо співвіднести з періодом коволюції в історичному розвитку соціуму. Для коволюційної фази характерний «вибух індивідуальної активності», коли визначальним чинником соціального життя

є якість інновацій, відбуваються перетворення в політичній, економічній, соціокультурній сферах (зокрема, офіційна символіка культури та символи контркультури поступово міняються місцями), порядок починає переважати над хаосом [1, с. 128]. Переносючи ці характеристики на п'яту фазу розвитку організаційної культури державної служби можна сказати, що на цій стадії ця культура спирається не на одиничний авторитет, а на множину самодостатніх особистостей, які діють у межах сформованих раніше цінностей і традицій. Цілісність культури забезпечує дотримання сформованих на попередніх етапах ритуалів. У розвитку організації ця фаза може відповідати переходу від зрілості до розквіту, у розвитку культури – появи потреби виходу з русла звичного розвитку, у розвитку семіотичної підсистеми – переходу від стадії гармонізації до розриву в темпах розвитку цієї та інших підсистем державного управління.

Шоста фаза відкриває період згасання ролі та сили впливу досліджуваних факторів і елементів у розвитку організаційної культури державної служби. Певним чином впливають лише традиції та ритуали, що в цій фазі ще «зв'язують» цю культуру як ціле. На аналогічних етапах завершується етап стійкого функціонування соціально-політичних структур та інститутів, у розвитку культури з'являється необхідність альтернативних шляхів розвитку, збільшується розрив між семіотичною та реальними підсистемами державного управління, організація досягає свого розквіту й перебуває на межі спаду. У зв'язку з цим доречно буде навести думку американського вченого І. Адізеса, який, розглядаючи життєвий цикл організації, зазначав, що організації, які застарівають, живуть ритуалами, а не розумом. Зокрема, за його спостереженнями, на першому з етапів старіння – етапі аристократизму – велике значення надається зовнішнім ознакам респектабельності (одяг, титули, оформлення офісів). В організаційній культурі панує дух, за якого важливішим є те, як робиться справа, а не те, що і навіщо робиться [5, с. 87]. Таким чином, досягнення організаціями, а також соціально-політичними структурами та інститутами піку свого розвитку збігається з періодом «розшатування» їх організаційної культури. З позицій семіотичного підходу в цей момент відбувається поступова підміна реальних елементів системи державного управління знаково-символічними, які певний час ще можуть підтримувати її життєздатність [3, с. 302]. Саме з цією фазою за своїми характеристиками збігається й початок періоду еволюції в історичному розвитку соціуму. На еволюційній стадії, коли інноваційна активність досягає великого ступеня інтенсивності, укорінюються нові соціальні практики, змінюються провідні види історичної діяльності. Соціально-психологічна стабільність утримується за допомогою безперервності змін. Але відпрацювання стратегічних завдань цього етапу розвитку поступово стимулює нагромадження гострих проблем, розв'язання яких стає можливим уже після революційного етапу, який відкриє якісно новий епохальний цикл [1, с. 198 – 201].

Сьома фаза починається з формування засад нової організаційної культури державної служби, що буде притаманна новому циклу – «старі» ритуали занепадають, «старі» цінності та традиції не мають впливу, проте активізується пошук «новітніх» авторитетів. Ця фаза збігається з початком занепаду організацій і деградації соціально-політичних структур та інститутів. З початком цієї фази можна говорити про ситуацію, коли організаційна культура вже не визначає напрямів розвитку державної служби та діяльності державних службовців. Тут організаційна культура максимально локалізується – в окремих осередках цієї культури зберігаються власні ритуали, формуються свої авторитети тощо.

Восьма фаза завершує цикл розвитку організаційної культури державної служби. На цей момент не залишається жодного елемента, з яких починав формуватися цей цикл. Натомість триває пошук нових авторитетів і нових цінностей. Організаційна культура, притаманна цьому циклу, виконала свою місію й заклала основу для нового витка розвитку.

Отже, завершений цикл розвитку організаційної культури державної служби являє собою сукупність не лише взаємопов'язаних процесів і явищ, що забезпечують досягнення певного стану цієї культури й здатні повторюватися, але й циклічно взаємообумовлених. Кожен елемент цієї культури «проживає» в межах дослідженого циклу власний життєвий цикл. У межах окремих фаз розвитку організаційної культури державної служби збігаються пікові характеристики розвитку традиції, авторитету та ритуалу, що й визначає характер цієї культури в цілому.

Отриманий висновок дозволяє припустити, що різні фази розвитку організаційної культури державної служби обумовлюватимуть і певні вимоги щодо всієї системи державної служби та окремих державних службовців та вимагатимуть відповідно різних за типом, характером і інтенсивністю управлінських впливів для досягнення ефективності інституту державної служби на будь-якому етапі. Аналіз цього припущення та перевірка його вірогідності є напрямом наших подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. **Афонін Е. А.** Соціальні цикли: історико-соціологічний підхід / Афонін Е. А., Бандурка О. М., Мартинов А. Ю. – Х. : Титул ; Золота миля, 2008. – 504 с.
2. **Волны** и циклы политического развития : заочный круглый стол // Полис. – 2002. – № 4. – С. 18 – 19.
3. **Дрешпак В. М.** Знаки та символи в державному управлінні : монографія / В. М. Дрешпак. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – 338 с.
4. **Ионин Л. Г.** Социология культуры: путь в новое тысячелетие : учеб. пособие / Л. Г. Ионин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 2000. – 431 с.
5. **Конарева Л. А.** Жизненный цикл организации / Л. А. Конарева // США–Канада: экономика – политика – культура. – 2010. – № 11. – С. 82 – 89.
6. **Лапкин В. В.** Циклы, ритмы, волны: проблемы моделирования политического развития / В. В. Лашкин // Полис. – 2002. – № 4. – С. 26. – 31.
7. **Пантин В. И.** Возможности циклически-волнового подхода к анализу

политического развития / В. И. Пантин // Полис. – 2002. – № 4. – С. 19 – 26.

8. **Рачинський А. П.** Цикл організацій життєвий / Рачинський А. П. // Енцикл. держ. упр. : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] – Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Сergyгін (співголова), В. М. Сороко (співголова) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 484 – 496.

9. **Хренов Н. А.** Воля к сакральному / Н. А. Хренов. – СПб. : Алетейя, 2006 – 571 с.

Надійшла до редколегії 26.10.2013

УДК 35.088

Наталья КОЗАЧЕНКО

Національна академія державного управління
при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ З НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Розглядаються адміністративні послуги як складова професійної діяльності державних службовців. Пропонується авторський підхід до розуміння поняття «адміністративні послуги». Аналізуються сучасні умови та проблеми діяльності державних службовців України з надання адміністративних послуг.

Ключові слова: органи публічної влади, адміністративні послуги, державна служба, професійна діяльність.

Наталья Козаченко. Нормативно-правовое регулирование деятельности государственных служащих по оказанию административных услуг в Украине

Рассматриваются административные услуги как составляющая деятельности государственных служащих. Предлагается авторский подход к пониманию понятия «административные услуги». Анализируются современные условия и проблемы деятельности государственных служащих Украины при оказании административных услуг.

Ключевые слова: органы публичной власти, административные услуги, государственная служба, профессиональная деятельность.

Natalya Kozachenko. The activities of public servants to provide administrative services: legal regulation and implementation issues in Ukraine

Considered as part of the administrative services of public servants. Author's approach for understanding the concept of «administrative services» is proposed. Current conditions and problems of Ukrainian civil servants' activity rendering administrative services are analyzed.

Key words: public authorities, administrative services, public service, professional activity.

Проведення адміністративної реформи в Україні актуалізує не лише потребу в удосконаленні системи публічного управління, але й зміни підходів до діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема переорієнтування її перш за все на надання

© Козаченко Н. М., 2013

послуг. Це потребує невідкладної модернізації системи послуг, що надаються органами публічної влади на різних рівнях управління та в межах різних галузей. Однією зі складових такої системи послуг є адміністративні послуги. Актуальність вивчення адміністративних послуг як предмета діяльності державних службовців зумовлена практичною необхідністю ефективного їх надання фізичним і юридичним особам у процесі діяльності державних службовців і дослідницькою потребою визначення сутнісних ознак цих послуг для подальшої їх класифікації, стандартизації та формування реєстрів адміністративних, публічних і муніципальних послуг.

Питання щодо надання адміністративних послуг в Україні останнім часом досліджуються, насамперед, з позицій їх нормативно-правового забезпечення, формування та дотримання якості надання цих послуг. Такими науковцями, як В. Авер'янов, В. Бакуменко, Н. Гончарук, С. Жарая, І. Коліушко, Г. Писаренко, Л. Прокопенко, Д. Сухінін, Ю. Шаров, іншими вивчалися окремі аспекти надання адміністративних послуг органами публічної влади в Україні. Насамперед у працях цих авторів досліджені поняття, види, ознаки адміністративних послуг, проведена їх класифікація за напрямками діяльності публічних органів, розкрито організаційно-правові засади діяльності з надання адміністративних послуг. Водночас комплексні наукові дослідження щодо надання адміністративних послуг як предмета професійної діяльності державних службовців не проводилися.

Метою статті є розкриття суті адміністративних послуг з позицій діяльності державних службовців, визначення умов та основних проблем діяльності державних службовців України з надання адміністративних послуг, а також дослідження напрямів розвитку системи адміністративних послуг в Україні.

Новий Закон України «Про державну службу» розглядає надання адміністративних послуг як одну з предметних складових державної служби та як окремого виду професійної діяльності: «державна служба – професійна діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг» [7]. Це є новим підходом, оскільки в попередній редакції цього закону поняття «державна служба в Україні» визначалося так: «професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів» [6].

З нового визначення поняття «державна служба» випливає, що процес надання адміністративних послуг органами публічної влади в різних сферах управління є предметом діяльності державних службовців (посадових осіб органів місцевого самоврядування), тобто одним із тих об'єктів, на які спрямована ця практична діяльність. Певна частина