

**ПОДОЛЬСЬКА Галина**

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Богач Ю. А.)

## **КОНТРОЛЬ ВИКОНАВСЬКОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ОЦІНКА ЯКОСТІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Проблема контролю в органах виконавчої влади існувала та існує в усіх країнах, однак має різні шляхи вирішення. Центральні органи виконавчої влади, керуючись невідкладними завданнями, які вони ставлять перед собою в певний період, мають контролювати їх виконання, консолідувати зусилля в подоланні перешкод, визначати завдання контролю та механізми його здійснення. Сам же контроль завжди спрямований на створення сприятливих умов для підвищення ефективності виконання державних рішень, функціонування всіх структур і діяльності службовців у межах закону.

Одним із дієвих засобів підвищення ефективності державного управління безсумнівно виступає створення ефективної системи контролю виконавської дисципліни, оцінювання якості впровадження управлінських рішень та надання управлінських послуг населенню.

Важливим елементом організації контролю виконавської дисципліни, який вже почав впроваджуватись, однак вимагає подальшого його вдосконалення на основі інноваційних науково обґрунтованих механізмів, виступає моніторинг міжвідомчого документообігу. З метою підвищення ефективності роботи системи державного управління необхідно запровадити планування результатів роботи, управління їх досягненням та оцінку результатів порівняно з запланованим, що мають відповідати як завданням конкретної організації, так і завданням державної політики.

Аналіз організації контролю за виконанням документів здійснюється для удосконалення форм і методів цієї роботи з метою зміцнення виконавської дисципліни.

Моніторинг виконавської дисципліни здійснюється на підставі інформації структурних підрозділів з метою виявлення порушень, аналізу

їх причин та вжиття заходів щодо поліпшення стану.

Порядок здійснення моніторингу виконавської дисципліни визначає такі критерії її неналежного стану, як:

- порушення встановленого строку виконання контрольного документа або порушення строку надання інформації на його виконання;
- підготовка неякісної або неповної інформації як відповідальними за виконання контрольного документа, так і співвиконавцями;
- неякісне або неповне виконання завдань (вирішення питань), визначених у документі;
- недбале ставлення до організації виконання завдань, визначених у документі.

З метою забезпечення якісного і своєчасного виконання документів, сектором з питань контролю щомісяця готуються аналітичні довідки по роботі з контрольними документами для керівництва, а також проводиться робота щодо виявлення порушень виконавської дисципліни під час виконання контрольних документів та вживаються відповідні заходи щодо їх усунення.

Відповідальність за організацію контрольної діяльності в структурних підрозділах у переважній більшості покладено на начальників структурних підрозділів, безпосередній контроль за виконанням документів – на відповідальних спеціалістів.

Ефективною формою контрольної роботи є розгляд питань виконавської дисципліни на засіданнях колегій, апаратних навчаннях, нарадах.

Як свідчить практика, перевірка є одним з найефективніших засобів контролю, і в подальшому сектором з питань контролю будуть вживатися заходи щодо проведення перевірок за всіма напрямками діяльності (за такими критеріями як: виявлення порушення встановленого строку виконання контрольних документів, підготовка неякісної або неповної інформації, неякісне або неповне виконання завдань, аналіз стану виконання актів і доручень Президента України, стан виконання протокольних доручень).

Ефективність діяльності державного апарату залежить від результатів діяльності кожного державного службовця. Оцінювання

показників діяльності персоналу є однією з найважчих проблем державного управління. Одне з визначень оцінювання показників діяльності характеризує його як "процес, який складається із систематичного збирання та аналізу інформації щодо показників діяльності працівників протягом тривалого часу". Інше визначає його як "процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади".

Основними критеріями оцінки професіоналізму державного службовця є атестація і щорічна оцінка виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань.

З метою підвищення ефективності діяльності державних службовців в органах виконавчої влади України проводиться їх атестація, під час якої оцінюється робота, ділові і професійні якості працівників та виконання ними службових обов'язків, визначених професійно-кваліфікаційними характеристиками їх посад, відповідно до Закону України "Про державну службу", інших законодавчих актів. Крім того, атестація вирішує ще й ряд інших важливих питань: забезпечує законність у системі функціонування державної служби, допомагає виявленню потенційних можливостей державного службовця з метою просування його по службі; стимулює підвищення кваліфікації і професіоналізму державних службовців.

Під час підбиття підсумків роботи за рік безпосередніми керівниками структурних підрозділів здійснюється щорічна оцінка виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань. Вона є одним з важливих компонентів управління персоналом, сприяє поліпшенню добору і розстановці кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності держслужбовців, визначенню їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку, сприяє плануванню кар'єри, вдосконаленню процесу планування та організації діяльності як державного службовця, так і державного органу в цілому, виявленню організаційних проблем та результатів оцінки роботи державного службовця за минулий рік та досягнення домовленостей на наступний рік щодо виконання завдань, визначення необхідності підвищення кваліфікації. Співбесіда закінчується підписанням безпосереднім керівником і державним службовцем форми бланку щорічної оцінки, яка

зберігається в особовій справі державного службовця.

Запровадження оцінки ефективності діяльності державних службовців не може розглядатися у відриві від інших заходів адміністративної реформи, деякі з яких мають бути передумовою для впровадження методу управління за цілями.

Для того, щоб змінити формальне ставлення багатьох державних службовців до оцінки ефективності їхньої діяльності, необхідно законодавчо закріпити зв'язок між оцінкою ефективності та оплатою праці, що має бути пов'язане з розробкою чітких адміністративних регламентів діяльності державних органів і встановленням на їх основі конкретних критеріїв і показників ефективності діяльності державного службовця в їхніх посадових інструкціях.

#### *Література:*

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року №3723-XII // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page2>.

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 травня 2004 року № 630 «Про стан виконавської дисципліни в органах виконавчої влади та заходи щодо її зміцнення» // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/630-2004-%D0%BF>.

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року №1922 «Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців» // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1922-2000-%D0%BF>.

4. Наказ Головного управління державної служби України від 31 жовтня 2003 року №122 «Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань» // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1063-03>.