

використання природно-ресурсного потенціалу. Вирішення цих завдань сприятливо відобразиться на розвитку туристично-рекреаційної галузі, як країни загалом, так і окремих її регіонів, зокрема Тернопільщини.

Оксана КОВБАСНИК

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Політичне та економічне реформування нашого суспільства залежить від суттєвого підвищення ефективності функціонування державного апарату. Підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади та якості реалізації ними державних функцій та завдань, надання державних послуг є метою нового Закону України «Про державну службу» та інших підзаконних актів виданих для забезпечення його реалізації.

Аналіз наукової літератури, аналітичних та експертних розробок свідчить, що єдиних підходів щодо запровадження сучасних технологій оцінювання роботи персоналу державного органу не існує.

Оцінка ефективності визначається статтею 84 Закону України «Про державну службу». Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців відповідно до Закону затверджується Кабінетом Міністрів України, однак на сьогоднішній день такий нормативно-правовий акт відсутній. В свою чергу це означає, що практично відсутні чіткі критерії, показники і процедури оцінки ефективності службової діяльності державних службовців. У службах управління персоналом державних органів влади відсутні також й аналітичні підрозділи, які б спеціально займалися аналізом та оцінкою ефективності.

Чинним Законом України «Про державну службу» встановлено, що результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні [1].

Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Водночас, науковці виділяють три основних типи оцінки: кількісна, якісна і змішана.

Якісна оцінка базується на вивченні суб'єктивних думок про діяльність державного службовця, в той час як кількісна оцінка може проводитися в абсолютних і відносних величинах на основі статистичних даних. Змішаний тип оцінки передбачає використання при оцінці діяльності державного службовця кількісних і якісних методів.

Оскільки оцінка ефективності державних службовців орієнтована на досягнення таких основних цілей як: а) підвищення результативності їх праці, б) повне розкриття та використання їх професіонального потенціалу, в) надання керівнику державної служби в органі інформації, необхідної для прийняття рішень, - для проведення такої оцінки доцільно розробити систему певних методів, які дадуть можливість виявити недоліки в діяльності державних службовців.

На нашу думку, доцільним є використання для оцінки діяльності персоналу державних органів таких методів: метод управління за цілями; метод шкали графічного рейтингу; метод вимушеного вибору; описовий метод; метод анкет; метод вирішальних ситуацій; метод шкали рейтингових поведінкових установок; метод спостереження за поведінкою та ін.

Так, наприклад, оцінювання за визначеними цілями активізує участь працівників у процесі прийняття рішень, відкриває їм можливості для самостійного вибору способів вирішення поставлених завдань, що особливо цінять висококваліфіковані працівники. Однак для використання цієї техніки потрібно багато часу, передусім на початку, що зумовлено включенням працівника у процес розроблення цілей, а також можливими упередженнями як керівника, так і працівника. Цілі, які встановлюються підлеглому, мають бути кількісно вимірюваними. Саме це надає об'єктивності цьому методу оцінювання персоналу [2, с.169].

Державні службовці які займають посади категорії «керівник», повинні оцінюватись із врахуванням того, як їх діяльність безпосередньо впливає на стан справ в підрозділі, де працюють і якими керують такі особи. Для оцінки цієї категорії важливий не стільки самий процес управлінської діяльності, скільки результати діяльності державного

органу або його структурного підрозділу які визначаються на основі кількісних і якісних показників.

Діяльність державних службовців, які займають посади категорії «спеціалісти», пов'язана із організаційним, інформаційним, фінансово-економічним, правовим та іншим забезпеченням діяльності державного органу.

Водночас, оцінці повинні підлягати результати безпосередньої роботи державних службовців – підготовка документів, виконання організаційних доручень керівників тощо.

Найкращого результату при впровадженні системи оцінки ефективності діяльності персоналу державних органів можна досягнути використовуючи декілька різноманітних методів оцінки. Однак, в більшості випадків можливість використання складного комплексного підходу об'єктивно обмежується ступенем організаційної, інформаційної, та ресурсної готовності служб управління персоналом до проведення такої роботи на регулярній основі.

Бібліографія:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як – К.: Кондор - Видавництво, 2013. – 278с.

Анастасія КОВЕРНЯГА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Менеджмент»

(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Жуковська А.Ю.)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Динамічний розвиток конкурентного середовища висуває нові вимоги до організаційно-економічного механізму управління конкурентоспроможністю підприємства, ефективність якого в першу чергу залежить від його здатності адаптуватися до нових умов господарювання. Саме тому перед керівниками сучасних підприємств постає потреба у розробці та впровадженні такого організаційно-економічного механізму, який спроможний забезпечити повноцінне