

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В ДЕРЖСЛУЖБІ

Микитенко Сергій Русланович,
здобувач вищої освіти спеціальності
281 Публічне управління та адміністрування
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Анотація: досліджено, проаналізовано та узагальнено теоретичні засади щодо визначення критеріїв та показників оцінки результативності управлінської праці в держслужбі.

Ключові слова: ефективність, система, результат, державний службовець, управління

Сьогоднішня Україна свідчить про наявність відсутності довіри населення, щодо наявній в країні армії державних службовців. Дізнатися простому громадянину про результативність роботи чи наскільки ефективно працює чиновник або установа майже неможливо [1]. В результаті актуальності набуває питання щодо встановлення прозорих критеріїв та показників оцінки результативності управлінської праці в держслужбі, що усуне всі дискусії з даного питання.

Поняття ефективність державного управління розглядається науковцями, як співвідношення результатів і досягнутих суспільних цілей, результатів і використаних державних ресурсів [2]. Наукові дослідження вказують нам, що визначити результат державного управління й оцінити зумовлений ним ефект дуже складно, що в першу чергу, пов'язане зі складністю визначення основних факторів, які мають безпосередній вплив на цю категорію [3]. Вважається, що кінцевим результатом діяльності управлінської праці держслужби в Україні є управлінський вплив.

В науковій літературі зазначається, що основними принципами, які забезпечують ефективність управлінської діяльності в системі державної служби, є гуманізація, демократизація, науковість, єдність, комплексність, інтеграція наскрізність, відповідність державним вимогам, урахування індивідуального підходу тощо [2; 3; 4].

Реформа державної служби, яка сьогодні відбувається в Україні передбачає оцінку за новим принципом: не кількість проведених нарад, а те, що вони змінили «за вікном». Визначення критеріїв та показників оцінки результативності управлінської праці в держслужбі тісно пов'язане з усіма етапами процесу управління та його результатами, що здатні спонукати керівників вносити необхідні корективи. При цьому критерії та показники оцінки результативності управлінської праці повинні забезпечувати

функціонування в установах безперебійного зворотного зв'язку і виступати могутнім важелем зростання результативності управлінського процесу.

Основна мета оцінки результативності управлінської праці держслужби полягає у визначенні того, як і якою мірою працівник досягає очікуваних (еталонних) результатів у праці відповідно до поставлених завдань. Оцінка результативності управлінської праці державних службовців є також процедурою, яку проводять з метою виявлення міри відповідності особистих управлінських якостей працівника, кількісних і якісних результатів управлінської праці поставленим цілям.

Зауважимо, що в бізнесі для вимірювання та оцінки ефективності кожного конкретного співробітника використовує KPI (англ. key performance indicators) – конкретні та вимірювані показники, які співробітник має виконати за встановлений період часу. Найбільшого ефекту KPI показало щодо оцінювання результатів діяльності топ-менеджменту держслужби [5].

Система щорічної оцінки результативності управлінської праці в держслужбі включає в себе наступний перелік показників:

1. Визначення завдань та річних ключових показників результативності для кожного державного службовця категорії А, Б, В;
2. Щоквартальний перегляд завдань і ключових показників результативності;
3. Оціночна співбесіда та формування звіту щодо результатів оцінювання кожного державного службовця його безпосереднім керівником;
4. Погодження звіту керівником структурного підрозділу;
5. Прийняття рішень щодо преміювання, визначення потреби у професійному навчанні, проведення повторної співбесіди у разі негативної оцінки, але не раніше чим через 3 місяця.

Проект Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні (EU4PAR), передбачає, що оцінювання в державному управлінні стосується здебільшого трьох основних категорій - економічності, ефективності та результативності і охоплює:

- оцінку економічності адміністративної діяльності згідно з виваженими адміністративними принципами і практикою та управлінськими заходами;
- оцінку економічного використання ресурсів державними установами та підтримання пов'язаних із ними витрат на низькому рівні;
- оцінку ефективності використання людських, фінансових та інших ресурсів, враховуючи вивчення інформаційних систем, оцінку результатів виконання і заходи з моніторингу, а також процедури, яких мають дотримуватись об'єкти оцінювання для усунення виявлених недоліків;
- ефективне управління, регулювання, організація та виконання державних програм і діяльності;
- досягнення цілей державних програм в умовах ефективності витрат;
- оцінку відповідності, послідовності та доцільності цілей та засобів;
- оцінку результативності діяльності в плані досягнення об'єктивності об'єкта оцінювання;

- оцінку фактичного впливу діяльності порівняно з передбачуваним впливом [6].

Практична цінність оцінювання ефективності полягає в тому, що дає змогу визначити: наскільки співвідносяться напрями діяльності державного органу (структурного підрозділу) та методи досягнення задекларованих цілей; якими є витрати ресурсів щодо створення управлінського рішення чи адміністративної послуги; який результат і ефект отримано в підсумку (поточному чи кінцевому).

До більшості критеріїв ефективності функціонування органів виконавчої влади належить надання адміністративних послуг. Відповідно - критеріями оцінки якості надання адміністративної послуги є показники, які визначають рівень задоволення інтересів та потреб одержувача, професійність діяльності адміністративних органів. Такими критеріями можна визначити: - результативність (позитивне вирішення); - своєчасність (дотримання встановленого терміну); - доступність (можливість звернення за отриманням адміністративної послуги); - зручність (урахування інтересів та потреб споживача); - відкритість (наявність та доступність інформації); - повагу до споживача; професійність (рівень кваліфікації працівників).

Отже, з проведеного дослідження можна констатувати, що оцінювання результативності управлінської праці в держслужбі - це нова для нашої держслужби концепція, яка тільки розпочинає своє становлення. Визначення системи ключових показників повинно відбуватися за принципом «від загального до часткового», що дозволить транслювати стратегічні цілі й завдання уряду в персональні завдання на рік для кожного державного службовця.

Список використаних джерел

1. Оцінити результат, а не процес: нова система КРІ для держслужбовців. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2018/03/29/7176129/>
2. Карамишев Д.В., Удовиченко Н.М. Ефективність як складова об'єктивізації державного регулювання розвитку системи охорони здоров'я. *Теорія і практика державного управління: зб. наук. пр.* — Х.: Видво ХарПІ НАДУ "Магістр", 2008 — Вип. 1 (20). — С. 236—245.
3. Cohen S. Defining and Measuring Effectiveness in Public Management. *Public Productivity and Management Review.* — 1993. — Vol. 17, № 1. — P. 45—57.
4. Зелінський С.Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. К. : НАДУ, 2016. 296 с
5. Корсунов Д.А., Буров А.В. КРІ как система управления и оценки эффективности деятельности органов власти и местного самоуправления. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки.* 2019. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kpi-kaksistema-upravleniya-i-otsenki-effektivnosti-deyatelnostiorganov-vlasti-i-mestnogo-samoupravleniya>
6. EU 4 PAR. <https://www.facebook.com/EU4PAR>

Abstract: *The theoretical foundations for determining the criteria and indicators for evaluating the effectiveness of managerial work in the civil service have been studied, analyzed and summarized.*

Key words: *efficiency, system, result, civil servant, management*

Науковий керівник:

Галунець Н.І.,
старший викладач
кафедри публічного управління та адміністрування
і міжнародної економіки
Миколаївський національний аграрний університет

УДК 517.912:336-04

СИСТЕМИ СТРУКТУРНИХ РІВНЯНЬ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ЗАКОНОМІРНОСТЕЙ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВИХ ПРОЦЕСІВ

Морозова Анастасія Русланівна,
здобувач вищої освіти спеціальності 051 «Економіка»
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна

Анотація: *здійснено огляд результатів використання системи структурних рівнянь в економічних дослідженнях. Визначено закономірності розвитку фінансових процесів через основні компоненти фінансової системи*

Ключові слова: *система, структурні рівняння, фінансові процеси*

Системний підхід до моделювання фінансових процесів передбачає розгляд фінансових систем як цілісних структур, які складаються з окремих компонентів, взаємодіючих між собою.

Основними компонентами фінансової системи є:

1. Суб'єкти (юридичні та фізичні особи), що здійснюють фінансові операції.
2. Об'єкти (грошові кошти, цінні папери, товари, послуги та інші активи), які є предметом фінансових операцій.
3. Інфраструктура (банки, фондові біржі, страхові компанії, державні органи, регулятори), яка забезпечує функціонування фінансової системи [3].

При моделюванні фінансових процесів застосовуються методи системного аналізу та теорії стохастичних процесів. Системний аналіз дозволяє вивчити взаємодії між компонентами системи та їхній вплив на фінансові процеси в цілому.