

3. Програма діяльності Кабінету Міністрів України. Постанова КМУ від 11.12.2014 № 26-VIII / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/26-19>

4. Рекомендації щодо вдосконалення системи управління якістю медичної допомоги в Україні: стандартизація медичної допомоги / за ред. О. М. Новічкова, Г. Росс. – К.: Представництво Європейської Комісії в Україні, 2009. – 43 с.

5. Can evidence-based medicine and clinical quality improvement learn from each other? [Електронний ресурс] Режим доступу: http://qualitysafety.bmj.com/content/20/Suppl_1/i13.full

ШИНКАРУК Світлана

слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

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

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Головною передумовою реформування системи місцевого самоврядування в Україні є спроможність органів місцевого самоврядування ефективно реалізовувати зростаючу кількість повноважень, що передається їм органами виконавчої влади з метою надання більш якісних послуг населенню. Необхідною передумовою ефективного виконання повноважень місцевого самоврядування є належний професійний рівень посадових осіб органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів. Від ефективності професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади. Усе це свідчить про вагоме значення організаційно-методичного забезпечення оцінювання ефективності професійної діяльності посадових осіб в органі місцевого

самоврядування, як основи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для забезпечення сталого місцевого розвитку, покращення якості надання адміністративних послуг громадянам [3].

На сучасному етапі залишається проблемою складність аналізу й оцінки діяльності органів місцевого самоврядування. Критерії ефективності та результативності професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування не прописані в регулюючих актах – ні в посадових інструкціях, ні в положеннях про структурні підрозділи органу місцевого самоврядування. Це стосується не тільки посадових осіб, а також окремих функціональних підрозділів й органів місцевого самоврядування в цілому. Актуальність організаційно-методичного забезпечення оцінювання ефективності професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування зумовлена необхідністю забезпечення результативної (надання необхідних і гарантованих за якістю державних послуг юридичним і фізичним особам) й ефективної діяльності органів місцевого самоврядування, а саме результативності й ефективності професійної діяльності їх працівників [2].

Аналіз останніх досліджень. Питання оцінки професійної діяльності службовців органів місцевого самоврядування висвітлені в працях вітчизняних та російських учених: В.Анісімова, Н.Гончарук, М.Магури, Ю.Одегова, Л.Пашко, Г.Попова, О.Слюсаренка, В.Федоренка. Окремі питання проблематики оцінювання професійної діяльності службовців досліджували у своїх роботах В.Б. Авер'янов, Г.В. Атаманчук, М.О. Баймуратов, В.А. Воробйов, І.П. Голосніченко, Є.В. Додін, А.П. Жиров, Б.М. Лазарев, І.М. Пахомов, В.Ф. Погорілко, Ю.М. Старілов та ін. Проблеми оцінювання державно-управлінської діяльності вивчали і такі вчені, як Н.Алюшина, К.Вайс, М.Вудкок, П.Матвієнко, В.Сороко, І. Шпекторенко та інші. Але, водночас, малодослідженою залишається проблематика методики оцінювання ефективності професійної діяльності посадових осіб в органах місцевого самоврядування.

Однак, незважаючи на важливість і актуальність розробки проблеми, до нинішнього часу не знайдено єдиного підходу до створення дієвої системи оцінювання, який би дав можливість створити єдину систему оцінки посадових осіб та інтегрувати її в систему

управління персоналом, прийняту в органах місцевого самоврядування. Тому нами здійснюється спроба дослідити питання оцінки професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування, яка впливає на підвищення ефективності їх праці. Основною проблемою на сьогодні є формальність та недієвість існуючої в органах місцевого самоврядування процедури оцінювання, результати оцінювання професійної діяльності посадових осіб не мають впливу на підвищення результативності їх діяльності та діяльності органів місцевого самоврядування в цілому. Аналіз оцінки ефективності професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування дасть можливість зрозуміти значення і зміст досліджуваного питання та створить умови для подальшого виявлення невирішених проблем з метою їх усунення, визначення напрямів і засобів удосконалення процедури оцінювання [1].

Для удосконалення організаційно-методичного забезпечення процедури оцінювання посадових осіб органів місцевого самоврядування вважаємо за необхідне:

- забезпечити єдиний підхід та послідовне впровадження оцінювання ефективності професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування для забезпечення сталості, прозорості та справедливості підходу – процедура має однаково застосовуватися як на рівні окремих органів (для різних рівнів посадових осіб), так і на рівні служби в органах місцевого самоврядування в цілому, для того, щоб забезпечити рівні умови для працівників та уможливити аналіз/узагальнення практики, обмін досвідом та вдосконалення політики щодо управління людськими ресурсами;

- удосконалити планування діяльності посадових осіб, з урахуванням стратегічних цілей органу, як основу для оцінювання діяльності посадових осіб, враховуючи досягнення запланованих результатів;

- посилити роль оцінювання в системі управління людськими ресурсами, забезпечити зв'язок між результатами оцінювання та подальшим проходженням служби, у тому числі, виплатою щорічної премії (на зразок 13 заробітної плати) за результатами оцінювання, прийнятті рішень про відзначення роботи, просування, підвищення

кваліфікації тощо;

- раціоналізувати механізми нагляду за реалізацією єдиних підходів до оцінювання діяльності посадових осіб – вони повинні сприяти аналізу ефективності діяльності окремих працівників та ефективності діяльності органів місцевого самоврядування;

- забезпечити дієвий механізм аналізу результатів здійснення оцінювання діяльності посадових осіб та вдосконалити звітність за результатами оцінювання, звітність органів місцевого самоврядування про результати проведення оцінювання має містити не кількісні показники, але й аналіз впливу результатів оцінювання посадових осіб на подальше проходження ними служби в органах місцевого самоврядування;

- вдосконалити процедуру оцінювання, зокрема, в частині єдиних підходів, чітких критеріїв, зведення до мінімуму впливу на результати оцінювання суб'єктивної позиції керівника та психологічного навантаження на працівника при оцінюванні, впливу процедури, оновлених форм бланків, які би дозволяли оперативно визначати пріоритети, надавати змістовні коментарі, містити необхідну інформацію для звітності.

В основу критеріїв оцінки необхідно покласти чіткі очікувані показники досягнення результатів роботи, відповідно до стратегічних цілей органу та працівника; забезпечити належний інформаційно-консультативний супровід підготовки до запровадження нової процедури оцінювання та підтримки її впровадження (інформаційні компанії, матеріали, роз'яснювальна робота, тренінги тощо), сприяти усвідомленню керівниками відповідальності за управління людськими ресурсами та проведення змістовного діалогу з працівниками щодо планів та результатів їх діяльності; провести роз'яснювальну роботу щодо мети та методики оцінювання, в тому числі системи підсумкових оцінок, а також щодо необхідності обговорення можливостей розвитку та внеску посадової особи у досягнення цілей, що стоять перед структурним підрозділом та забезпечення результатів діяльності органу; забезпечити належне інформаційно-технологічне супроводження впровадження нової процедури оцінювання, шляхом розробки відповідних автоматизованих систем/ баз даних, максимального

використання електронних ресурсів для узагальнення отриманих даних.

Література:

1. Войналович А. П. Методичний посібник проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування та щорічної оцінки виконання покладених на них завдань та обов'язків / Войналович А. П., Сірук В.С., Кравченко Л.М. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua/sub/jitomyrska/ua/publication/print/13694.htm> 1/15

2. Грабовський В.А. Оцінка діяльності службовців як шлях до підвищення ефективності служби в органах місцевого самоврядування/ Грабовський В.А., Мустафаєва У.С. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Grabovskiy.pdf

3. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія / Л. А. Пашко. – К. : Вид-во НАДУ, 2005.

ШТОКАЙЛО І.І.

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор М.М.Шкільняк)

**УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЧИХ
ПРОЦЕСІВ В МЕДИЧНОМУ ЗАКЛАДІ**

Критична ситуація у сфері охорони здоров'я в Україні вимагає удосконалення виробничих процесів в медичних закладах, в тому числі, їх технічного забезпечення. Вирішення цього питання зумовить покращення діяльності медичних закладів, їх структурних підрозділів та персоналу, підвищення якості медичних послуг та забезпечення безпеки пацієнтів.

Удосконалення технічного забезпечення виробничих процесів в медичному закладі є вкрай актуальним, оскільки:

- відіграє важливу роль в системі управління медичною установою;
- виступає ефективним інструментом роботи медичних працівників;
- дозволяє покращувати виробничі процеси медичної установи.