

сверджують, що усвідомлюють важливість корпоративної соціальної відповідальності у теперішній нелегкий для України час і мають бажання реалізовувати більш глобальні соціальні проекти, проте наразі не мають на це змоги, в основному через брак коштів.

Загалом, дослідивши тенденції впровадження соціально відповідальної поведінки в Україні, можна стверджувати, що соціальна відповідальність у найближчі роки зможе стати органічним компонентом у стратегіях розвитку усіх вітчизняних компаній, але лише за умови підтримки та допомоги зі сторони держави.

В українських реаліях неможливо у повній мірі застосувати одну з іноземних моделей соціальної відповідальності. Оскільки наша держава має власну специфіку економіки, менталітет громадян, має різні ресурси, можливості та потреби, тому необхідно формувати власну модель КСВ, але враховувати при цьому досвід, здобутки та помилки інших країн.

Використані джерела

1. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А.М. Колот // Економічна теорія . – 2013. – № 4. – С. 5-26.
2. Комарницький І. Ф. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасним підприємством [Текст] / І. Ф. Комарницький, З. І. Галушка // Збірник наукових праць ПВНЗБУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 6. – С. 59–68.
3. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Прагматика необхідності трансформації соціальної відповідальності бізнесу в суспільний габітус // О.Ф., Овсянюк-Бердадіна, В.М. Островерхов / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян [Монографія]. – Дніпропетровськ: Нац. гірн. Ун-т, 2014. – 629 с. – С. 554-559
4. United Nations Global Compact [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Громовик Уляна

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Попович Т.М.)

ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

Оцінювання функціональної діяльності державних службовців в державному органі влади спрямовується на підвищення її результативності та ефективності. Зазначене обумовлюється низкою проблем, які супроводжують управлінську діяльність в органі влади, а також, факторами, які перешкоджають виконанню посадових обов'язків безпосередньо на робочому місці.

Ключове місце в оцінюванні результативності функціональної діяльності належить встановленню об'єктивних критеріїв такого оцінювання, які характеризують виконання державними службовцями їхніх прямих обов'язків в

контексті досягнення поставлених цілей діяльності. Такими критеріями, за визначенням Сороко В.М. [1], можуть бути: ступінь відповідності напрямів, змісту, характеру та результатів діяльності параметрам, визначених правовим органом влади та відповідної посади; законність прийнятих рішень та дій органу влади та їхніх посадових осіб; реалістичність та обґрунтованість рішень і заходів, що приводять систему управління у більш ефективну та раціональну форму; зміст управлінських актів з точки зору відображення в них запитів і потреб громадян, спрямованості на їх розвиток; ступінь забезпеченості у рішеннях та діях персоналу органу влади його престижу та сприйняття громадянами; правдивість та доцільність управлінської інформації, що видається органами влади й посадовими особами; моральність та етичність працівників, що полягає в морально-ідеологічному впливі управлінської діяльності на “зовнішню” середовище, на людей, з якими ми управлінські органи і їхні посадові особи взаємодіють і спільно розв’язують різні проблеми [1, с.27].

Виходячи з теоретичних напрацювань науковців [2] та діючої до нині практики проведення оцінки державних службовців в органі влади, можна сформулювати систему конкретних вимірюваних показників оцінки результативності їх діяльності, що характеризують: 1) функціональну діяльність державного службовця та її результати; 2) показники ділових якостей державного службовця; 3) рівень професіоналізму (здатності і схильності до раціонального виконання посадових обов’язків); 4) моральні якості працівника; 5) потенціал працівника, його спроможність та особисті якості, що необхідні для виконання посадових обов’язків. Такі показники можуть варіюватися залежно від рівня управлінської діяльності, його цільової спрямованості, ступеню відповідальності працівника, значення в системі прийняття рішення. Загалом, вибір критеріїв оцінки результативності здійснюваних функціональних повноважень в органі влади має здійснюватися на основі диференційованого підходу до трьох груп державних службовців: керівників, державних службовців та спеціалістів, що обслуговують діяльність державних службовців. Конкретні критерії оцінки мають розроблятися окремо у кожному органі влади для кожної посади.

Питання про методи оцінювання вирішуються в залежності від того, з якою метою воно здійснюється. У вітчизняній практиці оцінювання результативності функціональної діяльності в органі влади Національним агентством України з питань державної служби рекомендується керуватися Типовим порядком проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [3]. Відповідно до нього, оцінюванню підлягають фактично досягнуті результати діяльності за кожним із пунктів планового завдання, які попередньо затверджуються безпосереднім керівником на початку року. При встановленні завдань державному службовцю варто: по-перше, дотримуватися правил розподілу завдань залежно від займаної посади

державним службовцем; по-друге, чітко формулювати такі завдання та очікувані результати їх виконання; по-третє, кореспондувати завдання із функціями повноваженнями, покладеними на державний орган; по-п'яте, встановлювати чіткі та досяжні терміни виконання завдань.

Організаційно оцінювання діяльності державного службовця здійснюється за такою послідовністю дій: 1) самооцінювання; 2) співбесіда; 3) оцінювання суб'єктом призначення; 4) розрахунок отриманих результатів; 5) ознайомлення державного службовця із результатами оцінки та їх затвердження безпосереднім керівником або керівником вищого рівня.

Загалом, виходячи з проведеного аналізу теорії і практики оцінювання результативності діяльності державних службовців, при розробленні власної системи оцінки доцільно дотримуватися певних умов, зокрема :

1. З метою підвищення об'єктивності процесу оцінки, розробка ключових показників повинна здійснюватися з врахуванням думки державного службовця, а також спиратися на нормативно-правову базу.

2. Індивідуальна або групова (наприклад, відділу, управління, сектору) ефективність повинна корелювати з ефективністю органу влади.

3. При визначенні та встановленні критеріїв ефективності функціональної діяльності державних службовців необхідності керуватися нормативно-правовими актами з цих питань.

4. З метою діагностики ефективності діяльності державних службовців необхідно проводити регулярний кадровий аудит, який дозволить виявити фактори, що знижують ефективність діяльності службовців та оптимізувати їх чисельність.

Для вдосконалення системи матеріального стимулювання державних службовців необхідний більш персоналізований підхід до результатів діяльності кожного службовця окремо. У кожному органі влади необхідно розробити і впровадити систему регулярної оцінки ефективності діяльності державних службовців та зв'язати матеріальне стимулювання з результатами діяльності.

Використані джерела

1. Сороко В. М. Результативність та ефективність державного управління і місцевого самоврядування: навч. посіб./В. М. Сороко – К.:НАДУ, 2012.–260с.

2. Салієнко О. О. Процес оцінювання ефективності механізму взаємодії органів законодавчої та виконавчої влади в Україні / О. О. Салієнко // Право та державне управління. - 2013. - № 1. - С. 181-185

3. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Проект Постанови КМУ від 2016р. / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nads.gov.ua/page/>