

Отже, оцінка персоналу – це формалізований механізм управління ефективністю діяльності працівників державних органів в аспектах постійності та раціональності. Загалом, у США, Великобританії, Бельгії встановлення чіткого взаємозв'язку підсумків оцінки з кар'єрним зростанням для керівників середньої ланки успішно використовується як інструмент стимулювання.

#### **Використані джерела**

1. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 296 с.
2. Золотарьов В. Ф. Зарубіжна практика управління кадровими процесами в органах влади. Державне будівництво. 2014. №1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu\\_2014\\_1\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2014_1_24).
3. Стельмащук Л. С. Особливості кар'єрного просування державних службовців у США. Державне управління та місцеве самоврядування : тези X Міжнар. наук. конгресу, 26 березня 2010 р. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2010. 372 с.
4. Ketelaar A., Manning N., Turkisch E. (2007). Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences. *OECD Working Papers on Public Governance*, OECD Publishing. 2007. № 5. URL: <https://www.oecd.org/gov/38990099.pdf>.
5. Merit Systems Principles. URL: <https://www.fedweek.com/legal-reference/merit-systems-principles/>
6. Performance de la fonction ressources humaines: definitions et cadre d'analyse. Ministere du budget, des comptes publics et de la fonction publique. URL: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

**Дідюк Любов**

(науковий керівник: д. е. н, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Монастирський Г.Л.)

#### **АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ В МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ**

Особливе місце в системі муніципальних послуг, що надаються органами місцевого самоврядування, належить адміністративним послугам.

Адміністративні послуги в місцевому самоврядуванні (лат. administration – управління, керівництво) – результат здійснення

владних повноважень органами місцевого самоврядування, що відповідно до закону забезпечують юридичне оформлення умов реалізації фізичними та юридичними особами певних прав, свобод і законних інтересів за їх заявою (видача дозволів (ліцензій), сертифікатів, посвідчень, проведення реєстрації тощо).

Належність муніципальних послуг до адміністративних визначається за такими критеріями: повноваження адміністративного органу щодо надання певного виду послуг визначається законом; послуги надаються адміністративними органами шляхом реалізації владних повноважень; послуги надаються за зверненням фізичних та юридичних осіб; результатом розгляду звернень є адміністративний акт, що має індивідуальний характер (паспорт, свідоцтво, ліцензія, дозвіл тощо); надання послуг пов'язане із забезпеченням створення умов для реалізації фізичними та юридичними особами прав, свобод і законних інтересів.

Прикметник «адміністративні» вказує на суб'єкта, який надає такі послуги, – адміністрацію (адміністративні органи) та владну адміністративну природу діяльності з їх надання. Уповноваженим суб'єктом у сфері надання адміністративних послуг є адміністративний орган – орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування, державне підприємство, установа, організація, що на виконання закону надає адміністративну послугу.

Діяльність адміністративних органів, не пов'язаних з реалізацією їх владних повноважень, не є адміністративними послугами. Це стосується багатьох так званих «платних послуг» господарського характеру (ламінування, ксерокопіювання, розрізання паперу тощо). Інформаційні послуги (надання довідок, іншої інформації) можуть вважатись адміністративними лише в тому разі, якщо вони мають персоніфікований характер, тобто стосуються конкретно визначеної особи. В зв'язку з цим «надання текстів опублікованих нормативно-правових актів» або «надання нормативної документації» не можуть розглядатись як платні види адміністративних послуг.

Інформаційні послуги індивідуального, але не персоніфікованого характеру можуть бути платними в тому випадку, коли пошук цієї інформації та її обробка вимагають значних затрат робочого часу. Формальною правовою підставою до появи переліку платних адміністративних послуг стала норма Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств», згідно з якою перелік платних послуг, які можуть надаватись органами державної влади України, органами місцевого самоврядування та створеними ними установами та організаціями, що утримуються за рахунок коштів відповідних бюджетів, встановлюється Кабінетом Міністрів України. Для об'єктивності встановлення плати за адміністративну послугу (платні адміністративні послуги) Постановою Кабінету Міністрів України № 66 від 27 січня 2010 року затверджено Методику визначення собівартості платних адміністративних послуг, яка розглядається як виражені у грошовій формі витрати адміністративного органу, безпосередньо пов'язані з наданням даного виду адміністративної послуги.

Важливим є питання розроблення стандартів якості адміністративних послуг. Під стандартом якості адміністративної послуги слід розуміти мінімальні вимоги щодо надання адміністративної послуги, які повинен забезпечити адміністративний орган, а також критерії, за допомогою яких можна оцінити, наскільки споживач цієї послуги задоволений її наданням.

Критеріями оцінки якості та стандартів надання адміністративних послуг органами місцевого самоврядування є: 1) результативність – задоволення потреби фізичної та юридичної особи в адміністративній послугі; 2) своєчасність – надання адміністративної послуги в установленій законом строк; 3) доступність – фактична можливість фізичних та юридичних осіб звернутися за адміністративною послугою; 4) зручність – урахування інтересів та потреб отримувачів послуг у процесі організації надання адміністративних послуг; 5) відкритість – безперешкодне одержання необхідної для отримання адміністративної послуги інформації, яка

розміщується на інформаційних стендах в адміністративних органах, на їх веб-сайтах, друкується в офіційних виданнях, буклетах.

#### **Використані джерела**

1. Муніципальний менеджмент: підручник / А.Ф. Мельник, Г.Л. Монастирський, О.П. Дудкіна. Тернопіль: Економічна думка, 2019.
2. Організаційно-економічний механізм розвитку регіону: трансформаційні процеси та їх інституційне забезпечення: монографія / кол. авт.; за ред. д.е.н., проф. А.Ф.Мельник. Тернопіль: Економічна думка, 2003. 608 с.

#### **Дзьобан Наталія**

(науковий керівник: д.наук з держ. управл., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толуб'як В. С.)

### **УМОВИ ТА ФАКТОРИ ПОБУДОВИ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

В умовах реформування державної служби службова кар'єра, як важливий елемент цього інституту, має суттєве значення у підвищенні ефективності й дієвості державної служби, професійності та компетентності державних службовців.

Створення ефективної системи державної служби вимагає вдосконалення підходів до формування нового типу державного службовця, який керується такими цінностями, як самореалізація, підвищення кваліфікації через самонавчання, професійний розвиток, моральність, творчість, відстоювання власної думки, самоповага тощо. Саме завдяки цьому підвищується рівень професійної діяльності, досягається бажаний статус, що передбачає успішно побудовану кар'єру.

Слід зазначити, що відповідно до ціннісних установок державного службовця в основі побудови його кар'єри лежить індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, що пов'язані з баченням особистості свого трудового майбутнього, творчого розвитку, шляхів професійного зростання та просування по службі.