

на глобальну значущість роботи медпрацівників є необхідним не тільки вирішення цих проблем, а вдосконалення системи стимулювання праці працівників медичних установ, яка дозволить організувати роботу фахівців з максимально ефективно в умовах підвищеного ризику.

#### **Використані джерела**

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ
2. Перед обличчям пандемії: забезпечення безпеки і здоров'я на робот. Женева, МОП, 2020 р.
3. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 6 квітня 2000 року № 1645-III Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 29, ст. 228.

**Михайлюк Світлана**

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

### **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Оцінювання функціональної діяльності державних службовців в органі влади спрямовується на підвищення її результативності та ефективності. 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 науковців [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 “зовнішнє” середовище, на людей, з яки ми управлінські органи і їхні посадові особи взаємодіють і спільно розв’язують різні проблеми [1;2].

Виходячи з діючої 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. Це показники: складності і якості роботи; ступеню досягнення цілей діяльності; якісні та кількісні характеристики індивідуальних результату; внеску в загальну роботу структурного підрозділу та органу влади в цілому; рівень знань роботи, розуміння її проблем та ситуацій, що виникають; оперативність виконання завдань; технологічна складність роботи; творчий підхід до виконання;

2) показники ділових якостей державного службовця, а саме: його дисциплінованість, старанність, ініціативність, відповідальність, товариськість, комунікабельність, організаторські здібності; схильність до навчання та самонавчання; здатність ухвалювати рішення, дотримуватися термінів виконання завдань, уміння оптимізувати діяльність та раціонально використовувати час; особливості поведінки у конфліктних ситуаціях; потенціал професійного зростання; стиль керівництва, кількість помилок тощо;

3) рівень професіоналізму (здатності і схильності до раціонального виконання посадових обов’язків). Це показники: інтелектуального розвитку (визначаються допомогою спеціальних тестів на інтелект та обдарованість); спроможності до аналізу, оцінки та узагальнення; володіння спеціальними знаннями, уміннями, навичками; логічність та чіткість мислення; прагнення до пошуку;

4) моральні якості працівника, зокрема його: принциповість; чесність; працьовитість; відповідальність; обов’язковість; сумлінність;

самокритичність; мотивація до праці;

5) потенціал працівника, його спроможність та особисті якості, що необхідні для виконання посадових обов'язків. До них можна віднести: концентрацію уваги; психоемоційний стан та стійкість, врівноваженість, стресостійкість, агресивність, рішучість, самоконтроль, швидкість реакції тощо.

Наведені критерії та показники можуть варіюватися залежно від рівня управлінської діяльності, його цільової спрямованості, ступеню відповідальності працівника, значення в системі прийняття рішення. Зокрема, для керівництва органу влади в процесі оцінки його діяльності доцільним є введення додаткових критеріїв, що встановлюють його здатності до планування діяльності; раціональної організації роботи підлеглих; наявності лідерських якостей, уміння делегувати повноваження; уміння мотивувати та розвивати підлеглих; приймати рішення в кризових ситуаціях; здійснювати ефективну комунікацію та взаємодіяти з іншими органами влади; володіти здібностями до самонавчання і саморозвитку; впроваджувати інновації тощо.

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. Зрозуміло, що конкретні критерії оцінки мають розроблятися окремо для кожної посади окремо.

#### **Використані джерела**

1. Зелінський С.Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. К. : НАДУ, 2016. 296 с
2. Оболенський О.Ю., Сороко В.М. Розробка системи показників для моніторингу діяльності державних органів. URL: <http://www.univer.km.ua/visnyk/848.pdf>
3. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show>
4. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VII URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/889-19>