

Рудик Наталія

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Круп'як Л.Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНУ МІСЦЕВОЇ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Ефективність діяльності органів місцевої виконавчої влади тісно корелює з реформами, що проводяться у країні та є одним із напрямів удосконалення управління соціально-економічними системами у сучасному суспільстві. В цьому контексті особливо гостро стоять питання якості надання державних послуг, результативності та ефективності професійної діяльності персоналу, залежності винесених рішень від політичних впливів чи міркувань. Саме тому оцінювання діяльності персоналу органів місцевої виконавчої влади має бути важливим інструментом об'єктивного контролю за результатами діяльності у процесі виконання їх комплексних завдань.

Особливо складною є оцінка управлінського персоналу органів місцевої виконавчої влади. Об'єктивні труднощі оцінки цих категорій персоналу пов'язані:

- зі складністю формалізації результатів праці та визначенням кінцевого результату управлінської діяльності;
- із взаємозалежністю управлінських функцій і складністю визначення внеску кожного керівника;
- з наявністю значного проміжку часу між виконанням управлінської функції і виявленням її результатів на практиці;
- з необхідністю одночасної оцінки й особистих якостей і результатів роботи структурного підрозділу й органу місцевої виконавчої влади в цілому [1].

До оцінки праці сучасного управлінського персоналу потрібно підходити з використанням показника продуктивності праці та показника ефективності праці. Але частіше використовують підхід,

що заснований на порівнянні витрат часу і результатів діяльності[2]. Разом з тим, сучасні методи оцінки управлінського персоналу – це комплекс оцінки результатів управлінської праці та придатності до неї. Відтак, оцінюються потенційні здібності до праці на конкретній управлінській посаді і фактичні результати роботи на цій посаді.

Водночас, оцінка управлінського персоналу здійснюється в двох напрямках:

- оцінка результатів роботи підлеглого колективу;
- оцінка виконання функцій з управління колективом.

Зазначимо, що основними елементами та складовими механізму оцінки ефективності роботи управлінського персоналу є: соціально обумовлені риси (цілеспрямованість, морально-етичні якості, ставлення до роботи, мотивації праці); ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані працівником у процесі навчання та роботи); психологічні особливості працівника (пам'ять, воля, почуття, відчуття тощо); сукупність органічних рис (тип нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здібності).

Ми вважаємо, що у процесі оцінки управлінського персоналу органів місцевої виконавчої влади доцільно враховувати соціально-психологічні особливості кожного працівника, пов'язані з його вродженими властивостями як особистості та набутими впродовж роботи внаслідок взаємодії з іншими членами колективу. Кожна із зазначених структур своєрідно впливає на поведінку людини та на її професійну діяльність.

Управління керівним персоналом передбачає різноманітні процедури його оцінювання. З огляду системних позицій оцінювання управлінського персоналу органів місцевої виконавчої влади, його оцінка є сукупністю якостей та здібностей, спрямованих на підвищення ефективності управління керівним персоналом. Для об'єктивної оцінки управлінського персоналу потрібна нова, науково обґрунтована система критеріїв. Доцільно визначити інтегровану, сумарну оцінку ефективності діяльності управлінського персоналу

виходячи із характеру його впливу на результати управлінської чи функціональної структури та зайняття категорії керівної посади.

Таким чином, для успішного функціонування системи оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу необхідним є: розробка комплексу нормативно-правових актів на основі результатів наукового пізнання, практичних пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання у сфері оцінювання результатів службової діяльності посадових осіб; забезпечення єдиного підходу та послідовного впровадження оцінювання діяльності управлінського персоналу у системі органів місцевої виконавчої влади на принципах сталості, прозорості, справедливості; запровадження оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу на основі чітких, практичних показників; розробка спеціальних процедур оцінювання для відповідних категорій управлінських посад.

Використані джерела

1. Зелінський С. Е. Практичні аспекти комплексного оцінювання державних службовців. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2015. № 2. С. 113-119.
2. Гончарук Н. Т. Оцінювання керівного персоналу державної служби України. *Вісн. держ. служби України*. 2009. № 3. С. 34-38.

Скура Марія

(науковий керівник: д.наук з держ. управл., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толкованов В.В.)

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Сучасна концепція дієвого управління персоналом виходить із того, що людина складає основу організації, її сутність і основне багатство. Відповідно потрібно з особливою увагою обирати кадри для роботи в організації, правильно розставляти їх на посади