

Лідія КРУП'ЯК

к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

Ірина КРУП'ЯК

к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Західноукраїнського національного університету

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Дослідження функціональної діяльності органу місцевого самоврядування дозволяє констатувати, що в умовах сучасних викликів найбільшої значимості в забезпеченні цілісного функціонування органу місцевого самоврядування набирають технології фінансового менеджменту, управління проєктами, ризик-менеджменту, інформаційно-комунікативного супроводу, а також управління персоналом, зокрема, технології оцінювання результативності діяльності персоналу.

Повномасштабні воєнні дії в Україні стали причиною радикальних змін у всіх сферах суспільного життя, вплинули на суспільну свідомість, на функціонування органу місцевого самоврядування, що підкреслює необхідність посилення уваги та проведення аналізу щодо осмислення цих змін, особливо стосовно управління персоналом. Адже саме від ефективності та результативності діяльності працівників органів місцевого самоврядування залежить якість реалізації кадрової політики, формування кадрового потенціалу, якість надання послуг.

Оцінювання функціональної діяльності працівників органу місцевого самоврядування спрямовується на підвищення його результативності та ефективності [1]. Зазначене обумовлюється низкою проблем, які супроводжують управлінську діяльність в органі місцевого самоврядування, а також, факторами, які перешкоджають виконанню посадових обов'язків (відсутність ефективної системи мотивації та просування по службі, високий рівень напруженості в роботі, неефективний розподіл обов'язків і доручень, виконання невластивих для конкретної посади функцій і завдань, що суттєво впливає на зниження результативності такої роботи).

В контексті оцінювання результативності функціональної діяльності персоналу важливим є встановлення об'єктивних критеріїв такого оцінювання, які характеризують виконання працівниками їхніх прямих обов'язків в процесі досягнення поставлених цілей діяльності. Такими критеріями, за визначенням Сороко В.М. [2], можуть бути:

- «ступінь відповідності напрямів, змісту, характеру та результатів діяльності параметрам, визначених правовим статусом органу місцевого самоврядування та відповідної посади;
- законність прийнятих рішень та дій органу місцевого самоврядування 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 місцевого самоврядування його престижу та сприйняття громадянами;
- правдивість та доцільність управлінської інформації, що видається органами місцевого самоврядування й посадовими особами;
- моральність та етичність працівників, що полягає в морально-ідеологічному впливі управлінської діяльності на “зовнішнє” середовище, на людей, з якими органи місцевого самоврядування і їхні посадові особи взаємодіють і спільно розв'язують різні проблеми» [2].

Водночас, в умовах сучасних викликів доцільно в органах місцевого самоврядування сформувати систему конкретних вимірюваних показників оцінки результативності діяльності персоналу, що характеризують:

1) функціональну діяльність працівника та її результати. Це показники: складності і якості роботи; ступеню досягнення цілей діяльності; якісні та кількісні характеристики індивідуальних результатів; внеску в загальну роботу структурного підрозділу та органу місцевого самоврядування 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 працівника, 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; 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, а саме: концентрація уваги; психоемоційний стан та стійкість, врівноваженість, стресостійкість, агресивність, рішучість, самоконтроль, швидкість реакції тощо.

При цьому, такі показники можуть варіюватися залежно від рівня управлінської діяльності, його цільової спрямованості, ступеня відповідальності працівника, значення в системі прийняття рішення. Водночас, вибір критеріїв оцінки результативності здійснюваних функціональних повноважень в органі місцевого самоврядування має здійснюватися на основі диференційованого підходу до всіх груп працівників. Конкретні критерії оцінки мають розроблятися окремо для кожної посади.

Відтак, ми пропонуємо технології за допомогою яких може здійснюватися аналіз ефективності діяльності в органі місцевого самоврядування. Однією із технологій є порівняння результатів; заплановане у порівнянні з реальним; технологія щодо часових тенденцій; технологія управління ризиками роботи органу місцевого самоврядування за такими критеріями: 1) за використанням управлінських ресурсів: кадрові, етико-психологічні, фінансові, інвестиційні, інформаційні, комунікаційні, фінансово-господарські; 2) за впливом екзогенного середовища: нормативно-правові, безпекові, корупційні, репутаційні, комплаєнсризики, стратегічні; 3) за використанням

внутріорганізаційного потенціалу організації: функціональні, прийняття управлінських рішень, реалізації програмно-планових документів, проєктної діяльності, операційно-технологічні.

Таким чином, в умовах сучасних викликів, процеси, що відбуваються в органах місцевого самоврядування вимагають якнайшвидшого впровадження критеріїв оцінки ефективності діяльності органів місцевого самоврядування на кожному етапі процесу прийняття рішень, нових технологій оцінювання якості надання послуг населенню та технологій результативності роботи персоналу в процесі виконання ним функціональних обов'язків.

Список використаних джерел

- 1.Абрамюк І. Оцінка ефективності місцевого самоврядування. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/12893>
- 2.Сороко В. М. Результативність та ефективність державного управління і місцевого самоврядування : навч. посіб. К.: НАДУ, 2012. 260 с.