

*Дятко Р. І.*

*здобувач, вищої освіти «магістр»,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: diatkori@krok.edu.ua*

Організація системи державної служби в Україні на сьогодні має багато недоліків, і в першу чергу, в питаннях найму, просування по службі, досягнення необхідного рівня кваліфікації, рівня корупції та мотивації державних службовців. Тому оцінка діючих фахівців на посадах, є необхідною для виявлення резервів підвищення такої ефективності.

За словами Г. Саймона «діяти ефективно означає використовувати найдешевші засоби для досягнення бажаних цілей» [1, с. 12]. Це положення розвинуто і в праці М. Лесечка «Основи системного підходу: теорія, методологія, практика». Він визначає ефективність як нормативний до затрат ресурсів результат дії або діяльності системи на певному інтервалі часу. Зокрема вчений досліджує два основні напрями ефективності: телеологічний та природно-науковий [2, с. 222].

С. Кодль відмічала: «керівник повинен мати бюджетні стимули або надбавки за перевищення встановленого рівня ефективності своєї діяльності; тим самим аби заохочувалось зростання продуктивності в плані ефективності, якості та строків виконання робіт» [3, с. 39].

Отже, ефективність з позиції її трактування в системі державного управління визначається науковцями як співвідношення результатів управління із задекларованими цілями.

Як зазначає Ф. Шамхалов: «Діяльність організації вважається ефективною, якщо за допомогою засобів та ресурсів, якими вона розпоряджається, забезпечується більш високий рівень продуктивності, або якщо ті самі результати діяльності досягаються при вкладанні меншого обсягу ресурсів» [4, с. 468].

Ефективність діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування характеризується прямою залежністю від їх керівних кадрів, їх кваліфікації та професіоналізму.

Країнах Європейського Союзу державні службовці працюють на основі чіткого опису своїх повноважень та функцій, профілів компетенції та угод щодо виконання конкретних професійних завдань діяльності, саме тому державні службовці зацікавлені в адекватному оцінюванні результатів службової діяльності та досягненні очікуваних результатів [5].

Шведський дослідник Е. Ведунг [6] розробив модель оцінювання ефективності державних службовців з наступними напрямками:

- оцінювання за цілями (досягнення мети та оцінка впливу);
- оцінювання за результатами (моніторинг результатів);
- оцінювання за системними компонентами (модель всебічної оцінки);
- оцінювання за інтересами клієнтів (оцінка якості наданих державних послуг);
- оцінювання за інтересами стейкхолдерів (задоволення інтересів усіх зацікавлених сторін).

Також цікава сучасну модель оцінки системи державного менеджменту в США,

яка базується на Урядовому Акті виконання і результатів та Національного аналізу ефективності. Акт наголошує на стратегічних результатах, тобто визначає лише два види оцінювання-результатів і наслідків. [7].

Оцінка ефективності діяльності державних службовців-це процес , спрямований на визначення внеску цих службовців відповідно до їхньої компетенції у досягнення Цілей і завдань органу державної влади.

Результат діяльності державного службовця об'єкт оцінки може виступати в таких формах , що дуже складно оцінити у співвідношенні з витраченими ресурсами, оскільки результат може мати не тільки економічні наслідки, але й певне соціальне , політичне, соціально-психологічне значення для суспільства.

### **Список використаних джерел**

1. Саймон Г. А. *Адміністративна поведінка: дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: Пер. з англ.* — К.: АртЕк, 2001. — 392 с.
2. Лесечко М. Д. *Основи системного підходу: теорія, методологія, практика.* — Львів: УАДУ, 2002. — 300 с.
3. Caudle S. L. *Productivity politics: Gilding the farthing / S.L. Caudle // Productivity review.* — 1985. — Vol.44. — P. 39
4. Шамхалов Ф. *Теория государственного управления / Ф. Шамхалов.* — М: Экономист, 2003. — 638 с.
5. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А. М. Школика.* Київ : Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 427–454
6. Ведунг Е. *Оцінювання державної політики та програм / Е. Ведунг ; пер. з англ. В. Шульга.-К. : ВСЕУВИТО, 2003.-350 с.*
7. *Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / кол. авт. ; наук. кер. В. В. Цветков.-К. : Оріяни, 1998.-364 с*