

Вербкіна Анастасія Володимирівна
здобувачка ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Лазор Олег Ярославович
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ЄВРОПЕЙСЬКІ МОДЕЛІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В умовах трансформації української держави та суспільства питання оцінки результативності функціонування системи державного управління набуває особливої важливості. З 80-х років XX століття основним напрямом оцінювання ефективності управління став економічний підхід, що передбачає використання збалансованої системи оцінки, зокрема, рівня добробуту громадян.

Оцінка ефективності діяльності держслужбовців — ключовий елемент управління, що дає змогу поліпшити якість роботи, забезпечити прозорість та сприяти професійному розвитку кадрів. У європейських державах застосовуються різні підходи до оцінювання держслужбовців, зокрема результатоорієнтована модель, компетентний підхід, метод «360 градусів» та система управління якістю. Застосування цих моделей в Україні сприяє оптимізації управлінських процесів та підвищенню ефективності державної служби [1, с. 3 – 4].

Деякі науковці зазначають, що центральне місце в проведенні щорічної оцінки займають критерії та показники якості роботи державного службовця. Вони поділяються на загальні, які є характерними для всіх державних службовців і розробляються та затверджуються Державним агентством України з питань державної служби, а також на спеціальні, що залежать від особливостей роботи кожного державного органу і розробляються та затверджуються керівником відповідного органу [2, с.75 – 76].

Тетяна Коломоець підкреслює, що процедура щорічного оцінювання результатів службової діяльності передбачає активну участь суб'єкта оцінювання, який тісно взаємодіє з державним службовцем та його щорічною діяльністю. Це актуалізує важливість дотримання принципу об'єктивності та неупередженості під час оцінювання, зокрема на етапі опрацювання звіту державного службовця та підготовки пропозицій щодо можливого результату після проведення оціночної співбесіди суб'єкта владних повноважень [3, с. 101 – 102].

В дослідженнях українських та зарубіжних науковців, присвячених оцінці ефективності праці державних службовців, переважає фрагментарний

підхід. Вважається, що впровадження єдиної системи оцінювання дозволить отримати коректніші, об'єктивні та неупереджені оцінки ефективності роботи державних службовців. Однак, попри значну кількість наукових досліджень на цю тему, наявні системи оцінювання є або вузькоспеціалізованими, або складними, що знижує результативність їх застосування. В Україні на сьогодні спостерігається низький рівень імплементації методологічного забезпечення оцінювання державної служби.

Однією з країн, що має розвинену систему оцінки державних службовців, є Франція. Її підхід ґрунтується на компетентному підході, що враховує як професійні навички, так і особисті якості службовців. Оцінювання у цій країні здійснюється через щорічну атестацію, де аналізується виконання завдань, рівень компетенцій та дотримання етичних стандартів. Важливою складовою є можливість службовців проходити додаткове навчання та кар'єрне зростання в залежності від результатів оцінювання.

Франція також використовує модель «360 градусів», яка передбачає отримання зворотного зв'язку від колег, керівництва та громадян. Це дає змогу комплексно оцінити не лише професіоналізм, а й навички комунікації, управління та роботи в команді. Такий підхід може бути корисним для України, оскільки сприяє прозорості державної служби та підвищенню довіри до органів влади.

Ще одним важливим аспектом є система управління якістю, що базується на використанні ключових показників ефективності (Key Performance Indicators). У Франції цей підхід допомагає аналізувати якість роботи державних органів та оперативно реагувати на виклики. Впровадження цього досвіду в Україні дає можливість збільшити ефективність державного управління, зробивши його більш гнучким та результативним.

Отже, адаптація європейських моделей оцінювання діяльності державних службовців, зокрема французького досвіду, стане важливим кроком для України в подальшому реформуванні державної служби. Використання сучасних методів оцінювання, запровадження системи мотивації та підвищення кваліфікації дасть змогу збільшити рівень професіоналізму службовців, забезпечити ефективність управлінських процесів та поліпшити якість надання адміністративних послуг.

Список використаних джерел

1. Європейський досвід державного управління: Курс лекцій / Уклад.: О.Ю.Оржель та інші . За заг. ред. О.Ю.Оболенського. К. НАДУ, 2007. 76 с.
2. Олійник А.М. Критерії та показники діяльності в механізмі оцінювання державних службовців органів доходів і зборів України. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. 2018. № 6. С. 75-79
3. Коломоєць Т. Щорічне оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Україні: чи досконалою є обрана

Вечірко Ігор Олександрович

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ДОБРОСОВІСНОСТІ У ПРАВОВІДНОСИНАХ НЕСПРОМОЖНОСТІ

У сучасному українському приватному праві добросовісність поряд із справедливістю та розумністю виступає в якості однієї із фундаментальних засад, що відображено у статті 3 Цивільного кодексу України. Принцип добросовісності – це загальноправовий принцип, реалізація якого має сприяти утвердженню у правовій системі України принципу верховенства права. О. О. Кот вважає, що для характеристики добросовісності поряд із чесністю більш вдалим були б поняття довіри й надійності [1, с. 95]. Фактично мова йде про поведінку, що характеризується чесністю, відкритістю і повагою інтересів іншої сторони правовідношення. Таким чином добросовісність, розглядається в якості внутрішнього прояву високих моральних стандартів особистості, тобто її доброчесності. При цьому добросовісна реалізація прав і виконання обов'язків передбачає користування правами за призначенням, здійснення обов'язків у межах визначених законом, недопустимість посягання на права інших учасників процесу, заборону зловживати наданими правами.

Правове регулювання відносин неспроможності спрямовано на мінімізацію негативних наслідків неплатоспроможності боржника, захист приватних інтересів боржника і його кредиторів, а також публічних інтересів держави. Особливістю правовідносин неспроможності є те, що вони виникають одночасно з процесуальними правовідносинами, без яких не можуть існувати.

Таким чином, правовідносини неспроможності мають комплексний характер, оскільки у учасників цих правовідносин існують як матеріальні так і процесуальні права та обов'язки.

Із введенням в дію Кодексу України з процедур банкрутства (далі – КУзПБ) законодавець полегшив доступ до процедур банкрутства, знявши існуючі раніше вимоги щодо строку невиконання боржником своїх зобов'язань та їх розміру[2]. Проте, судова практика застосування норм КУзПБ свідчить про необхідність встановлення певних обмежень для відкриття провадження у справах про банкрутство. Відомі численні приклади використання процедур банкрутства з метою протиправного заволодіння активами підприємства боржника та позбавлення кредиторів можливості