

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни «Публічна служба в Україні»

на тему:

«ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»

студентки 2 курсу, групи 2-АПУА
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Чорної Анастасії Олександрівни

Керівник: Назаренко Марина Олександрівна

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

_____ (_____)

Підпис Прізвище та ініціали

_____ (_____)

Підпис Прізвище та ініціали

_____ (_____)

Підпис Прізвище та ініціали

Вінниця-2023

ЗМІСТ		
ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ		5
1.1. Поняття корупції та її види		5
1.2. Мета, основні принципи та завдання оцінювання результатів службової діяльності державних службовців		11
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ		15
2.1. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців		15
2.2. Вплив оцінювання результатів діяльності державних службовців на кар'єрний розвиток. Система винагород та санкцій		20
2.3. Міжнародні стандарти та практики у системі оцінювання результатів службової діяльності державних службовців		22
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ		26
ВИСНОВКИ		29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		31

ВСТУП

Актуальність теми. На сьогодні однією з найбільш ключових проблем публічного управління для багатьох країн залишається оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, адже від їхньої ефективної роботи залежить якість прийняття управлінських рішень, реалізація політичних стратегій та загалом розвиток держави. Оцінювання дозволяє проводити моніторинг сильних та слабких сторін державних службовців, знаходити шляхи вирішення проблемних питань та приймати рішення щодо преміювання та кар'єрного росту. Правильно проведений систематичний аналіз роботи посадовців буде сприяти підвищенню публічної довіри, адже люди будуть впевнені в якості та законності роботи публічних установ, що особливо важливо для демократичних держав.

Актуальність теми проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців визначається також тим, що вона нерозривно пов'язана з ефективним функціонуванням державного апарату та дозволяє підвищити якість проходження державної служби. Тема підлягає постійному обговоренню в ЗМІ та соціальних мережах. А також сучасні дослідники присвячують цій темі свої роботи, а саме: В.Я. Малиновський, Л.Р. Біла-Тіунова, А.Б. Гришук, С.Е. Зелінський, В.Б. Авер'янов та інші.

Методами наукового дослідження є:

- аналіз документів, наукової літератури та спеціалізованих журналів, які стосуються оцінювання результатів службової діяльності державних службовців;
- описування проходження державної служби та її специфіку в системі оцінювання результатів діяльності державних службовців;
- порівняння з міжнародними практиками.

Мета та завдання. Метою дослідження є визначення ключових посадових обов'язків державних службовців, аналіз порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців та його вплив на кар'єрний розвиток в системі державної служби. Для досягнення поставленої мети, необхідно вирішити наступні завдання:

- визначення ключових посадових обов'язків державних службовців

- дослідження мети, основних принципів та завдань оцінювання результатів службової діяльності державних службовців;
- аналіз порядку проведення оцінювання;
- оцінка впливу оцінювання на кар'єрний розвиток державних службовців та систему нагород й санкцій;
- аналіз наявних міжнародних стандартів та практик у системі оцінювання результатів службової діяльності державних службовців;
- розгляд шляхів вдосконалення та перспектив розвитку вітчизняної системи
- оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Об'єктом дослідження є службова діяльність державних службовців, а **предметом** - оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Структура курсової роботи містить в собі зміст, вступ, розділи, які складають з підрозділів, висновку та списку використаної літератури.

ВИСНОВОК

У процесі наукового дослідження на основі чинних нормативно-правових актів було окреслено теоретичні засади оцінювання результатів службової діяльності державних службовців та проведено аналіз цієї системи з урахуванням міжнародного досвіду.

Таким чином, державні службовців відіграють важливу роль у функціонуванні державного апарату, виконуючи ряд обов'язків на основі принципів їхньої діяльності. Їхні повноваження розповсюджуються на різні сфери (політика, економіка, соціальна робота тощо) та вимагають професіоналізму, врівноваженості та упорядкованості в прийнятті певних рішень. Важливим аспектом діяльності державного службовця є робота в команді та прояв в ній власних лідерських якостей, адже доводиться врегульовувати проблемні питання своїми силами.

Метою проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців є аналіз теперішнього стану державної служби, визначення головних проблем та шляхи їх вирішення. Воно базується основоположних принципах проходження державної служби, в тому числі принцип верховенства права, принцип об'єктивності та прозорості.

Процедура проведення оцінювання проходить в декілька етапів, під час яких перевіряється професійна компетентність державного службовця. Воно проводиться щороку, в грудні місяці. Насамперед визначаються завдання, критерії та показники оцінювання. Для структуризації процесу створюється графік, в якому зазначається місце, час та дата з поетапним проведенням оцінювання. Після виконання завдань необхідно зібрати та проаналізувати інформацію, а після цього етапу проводиться звітування та обговорення результатів.

Від оцінки результатів службової діяльності залежить преміювання та підвищення державного службовця. Винагороди та запровадження санкційних заходів в результаті отриманого балу є ключовим аспектом мотиваційної програми державних службовців. У разі отримання відмінної або просто хорошої оцінки посадовцю може бути присвоєно вищий ранг відповідної категорії або ж може бути

надано премію. У разі негативного результату – необхідно буде розірвати співпрацю з такою особою.

Міжнародний досвід дозволяє проаналізувати вітчизняну систему під іншим кутом та звернути увагу на її недоліки. Така практика загострює увагу на важливості впровадження чітких критеріїв та вимог до державного службовця.

Попри діючу систему оцінювання державних службовців в Україні залишається нагальна потреба в її реформуванні. Це обумовлюється відсутністю чітких критеріїв оцінювання результатів їхньої службової діяльності. Здійснення змін стає необхідністю для забезпечення належного рівня професійної компетентності державних службовців та запровадження ними якісної політичної стратегії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Évaluation professionnelle dans la fonction publique d'État. Accueil. Service-Public.fr. URL: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F992> (date of access: 15.10.2023).
2. Patrizia Antoni D. Die dienstliche Beurteilung im öffentlichen Dienst. Ahs rechtsanwälte. 2018. URL: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2018-06-dienstliche-beurteilung-oeffentlicher-dienst#beurteilung> (date of access: 22.10.2023).
3. Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten. Föderale Verordnung vom 12.02.2009. Letzte Aktualisierung: 27. Januar 2023. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/blv_2009/BJNR028400009.html#BJNR028400009BJNG001300000 (Zugriff am: 22.10.2023).
4. Алюшина Н. О. Оцінювання результатів службової діяльності: навіщо це потрібно державним службовцям?. Дорослий погляд на світ. 2018. 11 жовт. URL: https://lb.ua/blog/natalia_aliushyna/409697_otsinyuvannya_rezultativ_sluzhbovoi.html (дата звернення: 08.10.2023).
5. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина. Навчальний посібник. 2020. 511 с.
6. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір. Монографія. А. Б. Гришук. Львів. 2018. – 232 с.
7. Малиновський В. Я. Публічна служба в Україні. Підручник. Київ. Видавничий дім «Кондор», 2018. 312 с.
8. Огризко О. Справжні слуги народу: портрет нового державного службовця. Українська правда. 2019. 8 серп. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2019/08/8/7223074/> (дата звернення: 04.11.2023).
9. Олійник А. М. Критерії та показники діяльності в механізмі оцінювання державних службовців органів доходів і зборів України. Механізми державного управління. 2018. 75-79 с.
10. Подольчак Н. Ю., Хім М. К., Цигилик Н. В. Удосконалення системи оцінювання ефективності роботи державних службовців України категорій «Б» та

«В» як один із факторів підвищення професійного та особистісного розвитку. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2020.

11. Посібник для керівників державної служби. Н. О. Алюшина та ін.. Київ. ТОВ «ВІСТКА», 2020. 424 с.

12. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Станом на 19 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 06.10.2023).

13. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду. Наказ Нац. агентства України з питань держ. служби від 20.11.2020 р. № 217-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0217859-20#Text> (дата звернення: 12.10.2023).

14. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Постанова Каб. Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. Станом на 8 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-п#Text> (дата звернення: 08.10.2023).

15. Соколова Т. А. Особливості проходження державної служби в розвинених країнах. Механізми державного управління. 2011. 87–92 с.

16. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців. Монографія. С. Е. Зелінський. Київ. НАДУ. 2016. 296 с.

17. Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів). Наказ М-ва соц. політики України від 13.06.2016 р. № 646. Станом на 3 верес. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#n13> (дата звернення: 15.10.2023).

18. Тищишина А. І. Оцінювання результатів службової діяльності: етапи і приклади. Держслужбовець. 2017. № 11. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2017/november/issue-11/article-32053.html> (дата звернення: 13.10.2023).

19. Функціональні повноваження Начальника обласної військової адміністрації. Офіційний вебсайт Вінницької обласної військової адміністрації. URL: <https://www.vin.gov.ua/bilshe/186-zagalni-documentu/1968-funktsionalni-povnovazhennia-nachalnyka-oblasnoi-viiskovoi-administratsii> (дата звернення: 06.10.2023).

20. Хім М. К., Білик О. І. Публічне управління професійним розвитком державних службовців в країнах ЄС. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2017. № 12.

21. Юридична енциклопедія. В 6 томах. Ю. С. Шемшученко та ін.. Київ. «Укр. енцикл.». 1998.