

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Інститут післядипломної освіти та довузівської підготовки
Кафедра управління та бізнес-адміністрування

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему: **«Удосконалення системи оцінювання персоналу в
органах публічної влади»**

Виконала: студентка 4 курсу,
освітнього рівня «бакалавр», групи
ПУА-41,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми «Публічне
управління та адміністрування»
Козак Ніна Ярославівна

Керівник: к.е.н., доц. П'ятничук І.Д.

Рецензент: голова с. р. Шепета В.М.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	6
1.1. Визначення сутності та правові засади оцінювання персоналу в органах публічної влади.....	6
1.2. Принципи та критерії оцінювання діяльності персоналу в органах публічної влади.....	13
1.3. Характеристика методів оцінювання персоналу публічної служби	17
Висновок до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ.....	27
2.1 Стратегічний аналіз середовища Білобожницької сільської ради... ..	27
2.2. Етапи проведення та особливості оцінювання персоналу в органах місцевої влади.....	32
2.3 Процес оцінки діяльності персоналу в Білобожницькій сільській раді... ..	35
Висновок до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УСУНЕННЯ СЛАБКИХ МІСЦЬ У СИСТЕМІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ	40
3.1 Закордонний досвід проведення оцінювання персоналу в органах публічної влади.....	40
3.2 Проблеми та недоліки процесу оцінювання діяльності персоналу в територіальних громадах.....	45
3.3 Методи вдосконалення процесу оцінки діяльності персоналу	49
Висновок до розділу 3.....	53
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	57

ВСТУП

Актуальність дослідження. Насамперед актуальність даної теми полягає в якісних змінах у підході до управління в територіальних одиницях держави. У зв'язку з проведенням реформи децентралізації зростає роль органів місцевого самоврядування у реалізації політики соціально-економічного розвитку територій.

Однією з основних цілей кадрової політики у публічному управлінні є вдосконалення процедури прийняття на публічну службу та подальше просування по ній, інструментів оцінювання діяльності службовців на основі отриманих результатів, а також запровадження нових методів оцінювання публічних службовців для визначення потреб у підвищенні кваліфікації тощо.

Значення та потреба в оцінюванні персоналу є досить важливими моментами в сучасних умовах формування кадрового резерву та визначають безпосередньо актуальність даного дослідження, оскільки у вітчизняних установах має місце деякий формалізм у проведенні процедури оцінки персоналу, нерозуміння важливості даного процесу для стабільного розвитку як територіальних одиниць так і держави в цілому.

Дослідженню системи оцінювання персоналу присвячено багато праць зарубіжних та вітчизняних вчених. Білик Р., Саламатов В., Сорока М. В., Поліщук Н.С., Новіков Б.В., Лікер Р. та інші, які розглядали такі аспекти, як: ефективність оцінювання персоналу, принципи, на яких повинен ґрунтуватися цей процес, показники, що визначають систему оцінки та інші. Проте багатогранність та необхідність використання системного підходу до цієї проблеми, потребує подальших досліджень для ефективного використання системи оцінювання персоналу в органах публічної влади.

Об'єктом дослідження є принципи, методи та сам процес оцінювання якості роботи в органах публічної влади на прикладі сільської ради.

Предметом дослідження виступає безпосередньо комплексно-наскрізна технологія оцінювання персоналу публічної служби.

Метою роботи є поглиблення теоретичних та практичних знань щодо процедури оцінки результатів діяльності оцінювання державних службовців, визначення проблем, що виникають у процесі та шляхи їх вирішення.

Визначена мета дослідження зумовила постановку та розв'язання наступних завдань:

- розкрити сутність оцінювання персоналу в органах публічної влади;
- визначити принципи та критерії, які використовуються в процесі оцінювання персоналу;
- узагальнити механізми проведення оцінки роботи державних службовців і дослідити наявні методи оцінювання;
- провести стратегічний аналіз Білобожницької сільської ради;
- дослідити механізм проведення оцінювання персоналу в органах територіальної влади;
- описати процес оцінювання персоналу на базі Білобожницької сільської ради;
- розглянути закордонний досвід щодо оцінювання службовців;
- дослідити проблеми та недоліки процесу оцінювання діяльності персоналу в територіальних громадах;
- надати рекомендації щодо шляхів вдосконалення процесу оцінки діяльності персоналу.

Методи та методологія дослідження. В процесі проведення дослідження використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи, а саме: абстрагування; теоретичного узагальнення; системного аналізу; синтезу; графічної інтерпретації, SWOT-аналіз.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у створенні практичних рекомендацій із вдосконалення механізмів оцінювання персоналом органу місцевого самоврядування. Матеріали, висновки, а також пропозиції даної роботи можуть бути використані в діяльності кадрового відділу Білобожницької сільської ради.

Структура роботи. Дана робота складається з вступу, 3-ох розділів, 9-ти підрозділів, висновків та списку використаної літератури (47 джерел), які дають змогу якнайкраще дослідити тему даного дослідження. Загальний обсяг роботи складає 62 сторінки друкованого тексту.