

6. Плукар В. В. Деякі аспекти оскарження результатів виборів (на прикладі виборчої кампанії 2010 р.) / В. В. Плукар // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ : збірник наукових праць. Серія юридична. – 2010. – № 2. – С. 219-227.
7. Лещенко О. Д. Виборчі спори: до визначення онтології видової характеристики / О. Д. Лещенко // Держава і право. Юридичні і політичні науки. Збірник наукових праць. – К. : Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, 2011. – Випуск 51. – С. 250-260.

Лукаш Т. Л. Идеология избирательного процесса: формирование институтов и воспитание кадров.

Анализируется ориентация на демократию и гуманизм как главную идеологическую установку политических трансформаций в Украине со времен провозглашения независимости, возможности реализации демократически гуманистической идеологии в конкретике осуществления избирательного права в Украине на уровне всех видов субъектов избирательного процесса.

Ключевые слова: человек, право, политика, идеология, культура.

Lukash T. L. Ideology of electoral process: forming of institutes and education of personnels.

An orientation is analysed on democracy and humanism as a main ideological setting of political transformations in Ukraine from times of proclamation of independence, marketabilities democratically humanism ideology in reality of realization of the right to vote in Ukraine at the level of all of types of subjects of electoral process.

Keywords: man, right, policy, ideology, culture.

Лупало О. А.

Національна академія внутрішніх справ

ВРАХУВАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ КРИТЕРІЇВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу існуючих універсальних методик оцінки ефективності державного управління, зокрема розробкам експертів Інституту Всесвітнього банку. Проаналізовано питання щодо можливості запровадження оцінки ефективності державного управління в умовах адміністративної реформи України.

Ключові слова: міжнародні методики оцінки ефективності державного управління, система оцінки, показники ефективності

Сучасний період розвитку людської цивілізації об'єктивно характеризується глобальними процесами та запровадженням наддержавних форм інформаційного, економічного та інших видів контролю. Тому суспільна думка не тільки в Україні, але і в багатьох інших країнах намагається усвідомити нові ознаки реалізації принципу державного суверенітету щодо глобалізації механізмів державного управління, які суттєво впливають на загальний стан розвитку суспільних відносин між державами. У зв'язку з цим доцільно враховувати міжнародний досвід оцінки ефективності державного управління на предмет можливості його впровадження в Україні з урахуванням умов та традицій, які вже сформувалися в процесі історичного розвитку вітчизняної системи державного управління.

В результаті досліджень проведених експертами Інституту Всесвітнього банку, було запропоновано універсальну методику оцінки якості державного управління, яка

зіграла значну роль у науковому осмисленні проблем реалізації адміністративної реформи в багатьох країнах Східної Європи. Так, у 2004 р. зазначеним інститутом було підготовлено пропозиції під загальною назвою “Інтегральні показники ефективності реформи державного управління” [1], в яких визначено групу показників, а саме:

Насамперед, показник державного управління (GRICS). Цей показник ґрунтується на критеріях якості державного управління, запропонованих Д. Кауфманом. За допомогою цього показника в 199 країнах чотири рази оцінювалася ефективність управління у формі визначення процентного значення за шкалою 1-100. Значення рейтингу країни інтерпретується відсотком, який визначає її місце серед країн у відповідному ранжирі. В свою чергу, показник (GRICS) включає шість параметрів, які характеризують ефективність державного управління, а саме:

– право голосу та підзвітність (Voice and Accountability), за допомогою яких вимірюються різні аспекти політичних процесів, громадянських свобод та політичних прав громадян держави. Цим параметром оцінюється ступінь дотримання права громадян можливості обирати уряд, рівень незалежності засобів масової інформації;

– політичної стабільності та відсутності насильства (Political Stability and Absence of Violence). Цей параметр включає показники, що вимірюють ступінь дестабілізації уряду та здатність його відставки за умови застосування насильства (зокрема через тероризм). Даний параметр відображає якісну складову державного управління, за допомогою якого визначається наскільки якість управління може викликати необхідність різких змін у політичному курсі, а також впливає на проведення виборів органів державного управління;

– ефективності діяльності уряду (Government Effectiveness), який відображає якість державних послуг, стан розвитку бюрократії та компетенції державних службовців, ступінь незалежності державної служби від політичного тиску, а також довіри до державної політики, яка впроваджується цим урядом;

– якість законодавства (Regulatory Quality): встановлює зв’язок законодавства з проголошеною урядовою політикою. Це досить складний та багатогранний показник. За його допомогою визначаються суперечності в ринковій економіці, зокрема ефективність контролю за рівнем цін, надмірне регулювання міжнародної торгівлі і розвитку бізнесу;

– верховенство закону (Rule of Law) – показник вимірює рівень довіри громадян до законів та прихильність їх до виконання. Він включає показники ставлення громадян до злочинів, до ефективності і передбачуваності законодавчої системи;

– контроль над корупцією (Control of Corruption) – відображає сприйняття громадянами негативних процесів пов’язаних з корупцією. При цьому корупція розуміється як використання владних повноважень для отримання протиправної власної вигоди. В ньому враховуються різні сторони проявів корупції, починаючи від необхідності “додаткової оплати за те, щоб законні вимоги були виконані” до впливу корупції на розвиток бізнесу, а також існування “великої корупції” на високому політичному рівні та участі високопосадовців в корупції.

Кожен із шести зазначених показників оцінюється в балах на основі даних з вторинних джерел інформації, а також за результатами цільових досліджень, які

здійснювали різні незалежні організації.

Стисло охарактеризуємо інші показники, які визначені для оцінювання ефективності державного управління в країні.

До другої групи віднесено показники, визначені для Всесвітнього обстеження підприємств (WBES), – дозволяють отримати порівняльну оцінку державної політики, ділового клімату, якості регулювання, рівня корупції, якості державних послуг в контексті взаємодії між бізнесом і державою [2].

Третю групу представляють показники, отримані в результаті обстеження підприємств в країнах з перехідною економікою (BEEPS), дозволяють отримати порівняльну оцінку якості управління, стану ділового клімату конкурентного середовища, рівня корупції в контексті взаємодії між бізнесом і державою в країнах з перехідною економікою [3].

Наступну групу представляє Індекс сприйняття корупції (ІВК), який визначається організацією Transparency International (TI) з 1995 року. Це складений показник, заснований на даних 17 різних видах опитувань та досліджень, проведених 13 незалежними організаціями серед підприємців і місцевих аналітиків, включаючи опитування як громадян певної країни, так і іноземців [4].

Ще одним показником вважається барометр світової корупції організації “Transparency International” (TI). Якщо метою ІВК є оцінка рівня корупції в світі, то зазначеним показником визначається як “звичайні” громадяни оцінюють даний рівень корупції в державі.

Також врахуванню підлягає індекс економічної свободи організації “Heritage Foundation”. Інформаційною базою цього індексу (ІЕС) є дані урядових і неурядових організацій, результати міжнародних і національних соціологічних опитувань. У 2003 р. ІЕС розраховувався для 161 країни на основі 50 параметрів, об'єднаних в 10 чинників економічної свободи: торгова політика, фіскальна політика, державна інтервенція в економіку, монетарна політика, іноземні інвестиції і потоки капіталу, банківська сфера, зарплати і ціни, майнові права, державне регулювання, чорний ринок.

Не менш важливе значення має індекс непрозорості компанії “Pricewaterhouse Coopers” – заснований на комбінації з 5 первинних показників, що характеризують сфери, що впливають на ринок капіталу: корупція в органах влади; якість законів, які регулюють та охороняють право власності; економічна політика (фіскальна, монетарна, податкова); стандарти фінансування; регулювання комерційної діяльності [5].

Нарешті, показники ефективності державного управління вимірюються на основі обстежень державних службовців і населення – серед таких показників є індекс інституційного середовища, який розраховується на основі обстежень державних службовців за методологією Всесвітнього Банку. Індекс інституційного середовища включає інтегральні оцінки ступеня довіри до відомчої політики, довіри до правил і адекватності і передбачуваності ресурсного забезпечення.

Таким чином, описана методика досить складна як за розрахунком, так і за процедурою. Крім того, навіть якщо буде визнано, що всі експерти є компетентними та об'єктивними, то головний недолік цього методу полягає у тому, що методика

розроблена для здійснення міждержавного оцінювання шляхом порівняння результатів діяльності, тобто така порівняльна оцінка не визначає стан ефективності державного управління в окремо взятій країні. Не зважаючи на це, вищезазначені показники представляють великий інтерес для формування національних критеріїв оцінювання ефективності.

Доцільно погодитися з І. Н. Барциц [6, с. 12], що у зазначеній методиці існують й інші слабкі сторони, зокрема, що вона заснована на застосуванні виключно індикаторів, які базуються на суб'єктивному сприйнятті реальних результатів діяльності органів влади, що підвищує ризик зсуву рейтингових оцінок. Так, ризик проявляється і у тому, що завдяки високому рівню економічного розвитку держави показнику може надаватися більш високий рейтинг, що може призвести до викривлення оцінок. На експертів можуть впливати й інші фактори, зокрема, політична заангажованість держави.

С. Кнак, М. Куглер і Н. Меннінг пропонують використовувати показники державного управління “другого покоління” [7, р. 345-364]. Вони запропонували виділити наступні напрямки виконавчої влади за якими можна здійснювати оцінювання ефективності державного управління в динаміці:

По-перше, формальні по горизонталі: підзвітність перед законодавчою владою може вимірюватися, наприклад, своєчасністю та повнотою аудиторських звітів, ступенем виконання затвердженого державного бюджету або показниками прояву “великої” корупції, а також підзвітністю перед судовою владою, зокрема, оцінюванням відсотку громадян, які звернулися з позовами до суду на органи виконавчої влади.

По-друге, неформальні по горизонталі: оцінюється стан свободи засобів масової інформації, професіоналізму державних службовців, конкуренції в приватному секторі, а також чисельність політичних посад в органах влади, стан податкової нормативно-правової бази, можливості запровадження бюджетної автономії для регіональних органів влади, а також вертикального контролю з боку електорату.

По-третє, внутрішньо – вертикальні: частка витрат регіональних бюджетів в загальній структурі витрат консолідованого державного бюджету, доходи регіональних і місцевих бюджетів в процентному відношенні до ВВП.

По-четверте, зовнішньо-вертикальні (рівень письменності населення тощо).

Крім того, можна виділити наступні фактори, за якими доцільно оцінювати рівень діяльності, а саме:

– виконавча влада: бюджетне планування і формування бюджету, якість навантаження на бюджет та стан його виконання, матеріальне стимулювання на державних службовців тощо;

– окремі категорії населення: підприємці; платники податків; громадяни, які звернулися з позовами до суду або яким надаються певні види послуг.

Зазначені методики застосовуються для вимірювання адміністративного потенціалу та дозволяють відслідковувати розвиток цього потенціалу в часовому вимірі. Ці показники використовуються для оцінки відповідності стандартам Європейського Союзу рівня державного управління в країнах – кандидатах в члени ЄС. Головна їх перевага полягає в тому, що оцінюються зміни на національному рівні в таких сферах управління як: державна служба; управління розробкою і

впровадженням державної політики; управління державними витратами; контроль за міжнародними фінансовими операціями; зовнішній аудит; державні закупівлі.

Водночас сукупність показників за допомогою яких можна виміряти ефективність державного управління в окремо визначеній державі до цього часу не сформовано.

Проведений аналіз свідчить, що експерти ООН оцінюють рівень державного управління за допомогою індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) [8]. Найбільш важливими елементами цього індексу вважаються: жити довгим та здоровим життям, отримати освіту та мати належний рівень життя [9]. У зв'язку з цим в основу методики розрахунку ІРЛП закладені дані про тривалість життя, рівень письменності, розмір частки ВВП на душу населення та інші чинники. Окремі елементи цієї методики активно застосовуються для оцінки потенціалу ефективності державної служби. Як предмет дослідження використовуються відомості про стан кадрів і кадрового резерву державного управління в країні. При цьому оцінюються рівень доходу, розвиток освіти, тривалість життя, гендерний склад та інші характеристики громадян, які зайняті у сфері державної служби. Однак й зазначений метод (ІРЛП) має свої недоліки, які відверто визнавали його укладачі, зокрема, він спирається на національні середні показники, які приховують асиметричність розподілу благ, і тому у багатьох випадках не може відображати реального положення справ у країні.

Таким чином, на основі такого дослідження, при якому проводиться аналіз поставлених цілей і залучених ресурсів, створюється другий рівень критеріїв ефективності, що дозволяє отримувати не тільки кількісні, але і якісні показники для оцінки діяльності органів державного управління, у тому числі через характеристику державних службовців. Іншою важливою складовою вказаної системи показників можна вважати досвід проведення комплексних оцінок ефективності діяльності державних службовців.

В державах з розвинутою економікою система оцінки ефективності роботи персоналу успішно запроваджена в структуру державного управління: розроблені критерії ефективності роботи служб, чиновників, регулярно оцінюється їх діяльність. Помітні результати в цій сфері досягнуті в США, де постійно вивчаються питання вдосконалення державного управління. Ще в двадцятих роках минулого сторіччя Національним комітетом муніципальних стандартів США розроблено способи оцінки ефективності роботи державних служб та розроблено довідник з ефективного державного управління.

На цей час в США функціонують різні державні профільні комітети і комісії. Продуктивність і ефективність органів публічної влади всіх рівнів постійно знаходиться в центрі уваги громадськості: існують численні асоціації з питань ефективної роботи державних і муніципальних органів, видаються журнали, проводяться конференції, круглі столи, присвячені колу проблем з цієї тематики.

В Україні ефективність роботи державних службовців оцінюється з недавнього часу і не на всіх рівнях державного управління. Так, Національним агентством України з питань державної служби видано наказ від 05.03.2012 р. № 46 "Про затвердження Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності

державних службовців” [10]. Але системного нормативно-правового акту щодо впровадження системи оцінки якості і продуктивності органів влади в Україні ще немає.

Виникає питання, чому показники оцінювання ефективності персоналу державної служби в Україні розробляються вперше, а бізнес достатньо давно і успішно оперує цими категоріями? Пояснення, на нашу думку, пов’язане не тільки з недостатнім розвитком демократичних інститутів, а більшою мірою – зі ступенем об’єктивної складності цієї роботи. Причому причина складності полягає не стільки в більшій масштабності та багатогранності державних завдань. Проблема в тому, що держава і бізнес знаходяться в принципово різних умовах: бізнес оцінюється ринком, а держава виступає монополістом для всіх громадян. Існування цих об’єктивних чинників виключає просте запозичення у бізнесу способів оцінки ефективності та зобов’язує створення власної системи оцінки на концептуальній основі.

На наш погляд, значно більше уваги цьому питанню приділяється в Російській Федерації. Так, у липні 2007 р. Указом Президента РФ “Про оцінку ефективності діяльності органів виконавчої влади суб’єктів Російської Федерації” було затверджено Перелік показників для оцінки ефективності діяльності органів виконавчої влади суб’єктів РФ. Згодом, у квітні 2009 р., Постановою Уряду РФ було затверджено механізм щодо реалізації норм цього Указу з метою впровадження системи оцінювання ефективності управління на регіональному рівні. На нашу думку, впровадження системи оцінювання ефективності персоналу державного апарату може сприяти переходу від ручного до системного та стратегічного управління.

Зрозуміло, що створена система оцінки діяльності органів виконавчої влади суб’єктів Росії також має ряд недоліків. На нашу думку, при розробці власної національної системи оцінювання необхідно їх врахувати.

Так, будь-яка оцінка діяльності передбачає попереднє встановлення критеріїв або стандарту, досягнення якого визначає рівень ефективності. Ці критерії в подальшому порівнюються з фактичними показниками та робиться висновок щодо ефективної або неефективної діяльності. Критерії розробляються на підставі визначених цілей та завдань для конкретного підрозділу, посадової особи та результатів, яких вони повинні досягти. Критерії визначаються через конкретні показники в цифрах, які очікують вищестоящі органи. Зрозуміло, що показники повинні бути відомі підлеглому до початку періоду, протягом якого здійснюватиметься його діяльність та відповідний контроль. Саме наявність можливості порівняння критеріїв і показників дозволяє оцінюючій стороні зробити об’єктивні висновки про якість виконаної роботи і ухвалити обґрунтоване управлінське рішення про відповідну оцінку. На жаль, згадана вище система не передбачає таких критеріїв ефективності, а при оцінці суб’єкти оцінювання керуються лише статистичними показниками підрозділів (органів). Але у бізнесі надання статистичних даних по певних категоріях і сферах діяльності називається інформаційним забезпеченням вищестоящої посадової особи і не більше того.

Доцільно враховувати також регіональні відмінності. Так, існуючі відмінності регіонів між собою за своїм економічним, науковим потенціалом, людськими, природними ресурсами, кліматичними, географічними умовами тощо зумовлюють

наявність різних можливостей, цілей і відповідно різних напрямів діяльності. Тому не менш важливою умовою є точне встановлення ключових напрямів діяльності для кожного регіону. Ці напрями визначаються стратегічними можливостями, цілями, станом соціально-економічного розвитку конкретного регіону.

Важливо, що функція контролю повинна бути простою та економічною. Надмірна кількість показників, їх складність дезорієнтує контрольованого, не дає йому розуміння стосовно яких результатів очікує від нього керівник. Крім того, велика кількість показників призводить до невиправданих людських та матеріальних витрат. На жаль, однозначної відповіді щодо кількості контрольних показників немає. Але є загальні правила: всі показники повинні утримуватися в голові для того, щоб на них орієнтуватися в повсякденній діяльності; їх не повинно бути більше, ніж необхідно, що дозволяє оцінити результати з поставленими цілями; там, де піддаються вимірюванню результати, немає необхідності вимірювати процес їх досягнення. Вважається, що статистичні дані в деталях потрібні керівникові органу виконавчої влади для оцінки діяльності відповідної служби його адміністрації.

Класифікація видів діяльності за цілями і поставленими завданнями дозволяє також вибирати, що саме повинно контролюватися – результат діяльності або процес досягнення результату. Тому в окремих випадках вищий орган управління змушений контролювати не результат, а процес досягнення поставлених цілей: коли запроваджуються масштабні, тривалі зміни, і неможливо виміряти результати, отримані протягом оцінюваного періоду; коли саме дотримання встановлених норм і правил є пріоритетом для вищестоящого рівня. Отримані показники з помилкового об'єкту оцінки (результату або процесу) можуть вводити в оману контролюючого про дійсне положення справ. Наприклад, якщо роботу по боротьбі з корупцією ми оцінюватимемо за результатами, то за статистикою органів внутрішніх справ можемо прийти до висновку, що головними корупціонерами є лікарі, вчителі і міліціонери. Якщо сформулювати показники ефективності діяльності, які оцінюють дотримання саме процесу дотримання встановлених правил, то можна значно понизити корупційну ємкість державних закупівель і сприяти розвитку ефективних малих підприємств. Такими показниками можуть бути: кількість скарг за результатами конкурсу; кількість укладених операцій по конкурсах, результати які визнані уповноваженими державними органами чи судами незаконними; факти передачі договорів в подальшому в значному об'ємі субпідрядним підприємствам, виключеним з конкурсу і, нарешті, результати опитування профільних підприємств.

Насамкінець, оцінювання ефективності управління в соціально-економічній системі через отриманий результат у порівнянні з запланованим є не метою, а методом оцінки [10]. Застосовуючи цей метод, ми тільки робимо висновок про те, чи досягаємо ми поставлених цілей, чи виконуються кваліфіковано управлінські завдання? А метою є кінцевий етап оцінки – ухвалення рішень, сприяючи подальшому досягненню визначених цілей. Таким чином, без завершального етапу, тобто ухвалення рішень, оцінка ефективною бути не може. Варіантами можливих рішень за підсумками оцінки можуть бути пропозиції щодо коригування самого управлінського завдання, зокрема, надання додаткових повноважень, ресурсів, притягання до відповідальності або заохочення конкретних посадових осіб. Зрозуміло, що кожен управлінець незалежно

від того, чи займає він посаду на державній службі або в бізнесі, повинен знати за не досягнення яких критеріїв йому буде запропоновано звільнення або запропоновано менш кваліфіковану посаду. На жаль, зазначений наказ Нацдержслужби України від 05.03.2012 № 46 не має чітких вимог щодо притягнення осіб до відповідальності. Сила системи оцінки якраз і полягає в тому, що вона проводиться не випадково, не за наслідками проведених перевірок якихось разових сигналів, скарг, а регулярно, по заздалегідь встановлених критеріях оцінювання. Оцінювання діяльності державних службовців повинно бути певним результатом діяльності службовця або навіть окремого підрозділу (органу). Тому не доцільно визначати у нормативно-правових актах дату проведення оцінювання державних службовців в стислі терміни. Так у зазначеному наказі Нацдержслужби України оцінювання повинно проводитися щорічно у листопаді. Але переважно в органах виконавчої влади виконання основного завдання можна оцінити лише у грудні або навіть у січні наступного року. На нашу думку цей термін доцільно змінити та визначити строком: з 1-го грудня до 1-го лютого.

Проблема універсалізації підходів у сфері оцінювання ефективності державного управління обумовлює необхідність просування вимоги, що універсальні норми доцільно розробляти з урахуванням процедур міжнародного права. Для цього слід не тільки вивчати міжнародний досвід, але й приймати активну участь в розробці міжнародних стандартів, пропонувати для міжнародного аналізу свої національні моделі державного управління.

На підставі виявлених унікальних і об'єктивних можливостей повинні встановлюватися стратегічні цілі розвитку країни і територій. Для ефективної реалізації місії і стратегічних цілей мають бути чітко розмежовані зони відповідальності міністерств і територіальних органів влади. Кожен рівень управління, кожне міністерство, державна адміністрація повинні вносити свій внесок до реалізації місії і стратегічних цілей відповідно до своїх повноважень і сфери діяльності. А ефективність діяльності посадової особи будь-якого рівня повинна визначатися її внеском в реалізацію місії держави і стратегічних цілей відповідного рівня управління. При цьому, важливим є те, що всі показники повинні перебувати в єдиній системі, бути взаємозв'язані єдиною концепцією і місією. Показники різних рівнів державного управління повинні знаходитися в ієрархічній підпорядкованості загальній системі показників: цілі і показники нижнього рівня мають сприяти реалізації цілей вищого рівня і вищої посадової особи держави. А в тих випадках, коли неможливо визначити внесок служби, посадової особи, а також коли не піддаються вимірюванню показники їхньої ефективності, необхідно розглядати питання про припинення їх функціонування, або реорганізації структурного підрозділу.

Створення і впровадження системи оцінки ефективності державного управління на концептуальній основі – довга і копітка робота, пов'язана з розробкою стратегії розвитку, організаційним проектуванням на всіх рівнях управління, вдосконаленням державного планування. Ефективна оцінка також припускає наявність моделі компетенції для всіх державних посад, системи мотивації для державних службовців та ін. Проте і результати такої роботи можуть бути вражаючими, здатними робити значний вплив на суспільний і державний устрій.

Використані джерела:

1. Интегральные показатели эффективности реформы государственного управления. Справочный материал. – М. : Департ. междунар. развития Великобритании, Всемирный Банк, 2004. – 57 с.
2. По материалам Всемирного Банка о WBES // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://info.worldbank.org/governance/wbes/index2.html>
3. Инструмент, позволяющий генерировать показатели на основе BEEPS // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://info.worldbank.org/governance/beeeps/questions1.asp>.
4. По материалам Transparency International по Индексу экономической свободы // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://transparency.org.ru/CENTER/DOC/cm_hf1.doc
5. По материалам Transparency International по Индексу неопрозрачности 2001 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://transparency.org.ru/CENTER/DOC/OpacityIndex2001.doc>
6. Барциц И. Н. Международные методики оценки эффективности государственного управления / И. Н. Барциц. // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2009. – № 4. – С. 10-26.
7. Knack S., Kugler M., Manning N. Second-Generation Governance Indicators // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: International Review of Administrative Sciences.2003.Vol.69.
8. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org>.
9. Индекс развития человеческого потенциала – информация об исследовании / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>.
10. Про затвердження Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 46 від 05.03.2012 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

Лупало О. А. Учет международного опыта при определении критериев эффективности государственного управления в Украине.

Статья посвящена анализу существующих универсальных методик оценки эффективности государственного управления, в частности разработкам экспертов Института Всемирного банка. Проанализирован вопрос относительно возможности внедрения оценки эффективности государственного управления в условиях административной реформы Украины.

Ключевые слова: международные методики оценки эффективности государственного управления, система оценки, показатели эффективности

Lupalo O. A. Taking into account international experience in determining the criteria for effectiveness of the governance in Ukraine.

The article analyzes the existing methodologies to evaluate the effectiveness of universal public administration, particularly developments of experts from the Institute of the World Bank. Also the article analyzes the possibility to introduce the evaluation of effectiveness of public administration in terms of administrative reform in Ukraine.

Keywords: international methodology for evaluation of the effectiveness of public management, system of evaluation, performance indicators