



МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В. І. Довгань
кандидат ветеринарних наук,
доцент кафедри державного управління
та місцевого самоврядування
Хмельницького університету
управління та права

УДК 351.779

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ГАЛУЗІ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ (НА МАТЕРІАЛАХ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ В ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ)

Розглянуто особливості діяльності органів державної виконавчої влади в галузі ветеринарної медицини. Визначено кількісні та якісні показники діяльності управління, сформульовано заходи щодо підвищення якості надання послуг.

Ключові слова: ветеринарна медицина, державне управління, ліцензування, ефективність державного управління.

Ветеринарія, як галузь знань, науки і практики, поряд із медициною, культурою, освітою і іншими сферами діяльності є необхідною складовою частиною благополучного розвитку та існування людства, незалежно від форм суспільної свідомості. В даний час реалізація ветеринарної справи у нас в державі регламентовано національним законодавством і відповідними структурами ветеринарної служби [1].

Основними принципами, на яких ґрунтується державне управління у галузі ветеринарної медицини, є принципи законності, демократизму, рівності громадян, поваги до особистості, визнання честі та гідності, забезпечення основних прав і свобод людини [2]. На цих принципах і будується протиепізоотична, профілактично-лікувальна, діагностична, ветеринарно-санітарна робота у Хмельницькій області, яку здійснює служба ветеринарної медицини.

Оцінка ефективності органів державного управління в галузі ветеринарної медицини є основним елементом поняття “ефективності державної служби”, оскільки відображає рівень розвитку суспільства, а також рівень функціонування державної служби саме в цій галузі. Це зумовлює актуальність та прикладне значення дослідження.

Питаннями дослідження діяльності органів ветеринарної медицини займалися такі науковці, як: П. Баранник, Ю. Горжеева, В. М. Горжеев, А. В. Дудаш,



Л. Ю. Кириленко, Ю. Ю. Садварі, М. М. Скиба, М. П. Синьківський та інші.

Проте існуючі наукові дослідження у даній сфері не дають однозначної відповіді на питання щодо оцінки ефективності роботи органів державного управління в галузі ветеринарної медицини на місцевому рівні.

Для вирішення проблемних питань дослідження вважаємо за необхідне виконати наступні завдання:

— визначити ключові показники діяльності органів виконавчої влади в галузі ветеринарної медицини;

— сформулювати напрями вдосконалення діяльності місцевих органів в галузі державної ветеринарної медицини.

Оцінка надання управлінських послуг здійснюється на основі певних критеріїв. Критерій у загальновизнаному розумінні являє собою певну кількісну або якісну ознаку, на підставі якої оцінюється факт, матеріальний чи духовний об'єкт, здійснюється оцінка будь-яких явищ, проявів функціонування матеріальних та нематеріальних суб'єктів, класифікація предметів матеріального та духовного світу, за яким виробляються ставлення і думка щодо доцільності та ефективності функціонування певного суб'єкта. Для систем управління критерій має оцінювати прояви управління, завдяки аналізу яких можна визначати рівень і якість управління та надання послуг, його відповідність потребам суспільства.

До якісних показників оцінки надання управлінських послуг головним управлінням належать рівень задоволеності громадськості щодо своєї діяльності; ступінь того, наскільки успішно керівники структурних підрозділів Головного управління ветеринарної медицини в Хмельницькій області та їх спеціалісти виконують завдання і досягають поставлених цілей; оцінка роботи державних службовців керівництвом, співробітниками, колегами; тіснота зв'язку роботи спеціалістів з поставленими завданнями тощо.

Головне управління ветеринарної медицини в основному здійснює адміністративно-розпорядчі та контролюючі функції і лише надає одну послугу — видача ліцензій на провадження господарської діяльності з: ветеринарної практики, роздрібною торгівлі ветеринарними медикаментами і препаратами та проведення ветеринарно-санітарних робіт (дезінфекцію, дезінсекцію, дератизацію). Дані про кількість наданих послуг (видачу ліцензій на ведення господарської діяльності в Хмельницькій області) протягом 2005–2009 рр. наведено у табл. 1.

Таблиця 1.

Інформація щодо надання послуг Головним управлінням ветеринарної медицини в Хмельницькій області протягом 2005-2009 рр.

№ з/п	Вид послуги (вид господарської діяльності)	Роки					Темп росту 2009 до 2005, %
		2005	2006	2007	2008	2009	
1.	Ветеринарна практика (кількість виданих ліцензій)	71	38	35	15	13	18,31
2.	Роздрібна торгівля ветеринарними медикаментами та препаратами (кількість виданих ліцензій)	28	39	30	11	13	46,43
3.	Ветеринарно-санітарні роботи (кількість виданих ліцензій)	6	10	8	3	5	83,33
РАЗОМ		105	87	73	29	31	29,52

Наведені в табл. 1 дані свідчать, що протягом аналізованого періоду значно



скорочується обсяг наданих послуг на 70,48 % менше у 2009 р. порівню з 2005 р. Така ситуація склалась у зв'язку зі скороченням кількості наданих ліцензій на: здійснення ветеринарної практики на 81,69 %, роздрібну торгівлю ветпрепаратами на 53,57 % та ветеринарно-санітарні роботи на 16,67 %. Слід також відмітити, що найнижчі показники діяльності управління спостерігались у 2008 р.

Специфіка проведення оцінки якості управлінської роботи зумовлена особливостями управлінської праці. Оскільки праця у сфері управління є розумово-аналітичною діяльністю, яка не створює безпосередньо матеріально-речових цінностей, вона не може оцінюватися виходом готової продукції або вартістю наданих послуг. Це значно ускладнює процес оцінки.

За таких умов можемо проаналізувати частку надання кожної послуги серед загальної їх кількості. Зобразимо це за допомогою діаграм за кожен рік, який аналізуємо (рис. 1).



Рис. 1. Структура обсягу видачі ліцензій Головним управлінням ветеринарної медицини в Хмельницькій області протягом 2005–2009 рр.

З вищезазначеної діаграми можна зробити висновок, що протягом п'яти років серед загальної кількості виданих ліцензій найбільше видано ліцензій на провадження господарської діяльності з ветеринарної практики. Це свідчить про те, що поступово ветеринарні спеціалісти починають переходити з державної служби на приватну, далі прослідковується більшість виданих ліцензій на провадження господарської діяльності з роздрібною торгівлю ветеринарними медикаментами та препаратами і на останньому місці залишається видача ліцензій на проведення ветеринарно-санітарних робіт. Це обумовлене тим, що в державних лікарнях ветеринарної медицини діють ветеринарно-санітарні загони, що здійснюють такий вид діяльності (тобто існує певна конкуренція на цьому ринку послуг).

Зобразити тенденції у наданні послуг головним управлінням можна за допомогою наступної діаграми (рис. 2).



Рис. 2. Тенденції щодо видачі ліцензій протягом 2005–2009 років

Наведені дані свідчать, що кількість виданих ліцензій зменшується. Це в свою чергу можна пояснити, як економічною кризою (починаючи з 2008 року), так і тим, що було внесено зміни в нормативні документи з питань ліцензування, де зазначено, що з 2008 року термін дії ліцензії необмежений (до 2008 року термін дії ліцензії складав 5 років). Тому більшу частину виданих ліцензій за минулі роки займали поновлені ліцензії (термін дії яких закінчився).

Слід зазначити, що аналіз наведених кількісних показників не дає повну оцінку надання послуг головним управлінням. У ній неможливо простежити рівень задоволеності громадян наданням послуг. Сьогодні це питання є проблемним і не повністю досліджено науковцями, саме тому і не розроблені чіткі методики її оцінки. Тому, при аналізі рівня надання послуг корисно додатково використовувати показники, що характеризують якісний рівень організації управлінської діяльності (коефіцієнти: керованості, якості виконання управлінських функцій, обладнання засобами оргтехніки, стабільності кадрів, кваліфікації персоналу, умов праці, оперативності управління та ін.).

Так, до якісних показників ефективності надання управлінських послуг, на нашу думку, можна віднести:

— *науково-технічний рівень управління* (використання наукових методів, організаційної та обчислювальної техніки), зокрема, державні службовці Головного управління використовують сучасні засоби отримання та передачі даних, у роботі в всесвітній мережі Інтернет застосовують необхідне програмне забезпечення.

— *обґрунтованість рішень*. Рішення, які приймаються начальником Головного управління, його спеціалістами базуються на реальних потребах, фактах і документах. Події та заходи організують відповідно до державної політики та графіку їх проведення.

— *достовірність і повнота інформації*. На якість надання послуг особливий вплив має інформованість працівників про дії керівництва Головного управління та якість інформаційного змісту звітів, які воно надсилає. Варто зазначити, що над достовірністю та повнотою інформації, яка йде від керівництва працюють структурні підрозділи управління відповідно до сфер своєї діяльності, що і забезпечує високий рівень надання інформації.

— *рівень культури управління*. Даний показник в головному управлінні



оцінюється на високому рівні. Стиль керівництва є демократичним, що дає змогу державним службовцям працювати вільно згідно з особистим графіком і планом заходів. Це забезпечує можливість творчого підходу до виконання своїх завдань. У разі виникнення незапланованих подій за вказівкою керівництва проводиться їх організація та висвітлення, що також дає змогу спеціалістам проявити професіоналізм. За умови виникнення конфліктних ситуацій, вони вирішуються раціонально з униканням ескалації конфлікту і усуненням емоційної складової.

— *рівень культури праці державних службовців.* Працівники головного управління якісно виконують свої завдання протягом робочого часу і, за потребою, в неробочий час, оскільки специфіка ветеринарної служби вимагає інколи ненормованого робочого дня (у вечірні години доби, вихідні та, особливо, у святкові дні). Спеціалісти управління інколи працюють і в поза робочий час.

Якісні показники мають прямий вплив на якість надання послуг Головним управлінням, саме тому при здійсненні оцінки роботи відділів їх необхідно враховувати.

Не зважаючи на те, що сьогодні, як і у вітчизняній, так і у зарубіжній практиці, не існує єдиного підходу до проблеми оцінки надання управлінських послуг, із досвіду роботи можна зробити висновок, що послуги в управлінні надаються на належному рівні. З метою детального дослідження цієї проблеми необхідно застосовувати й інші відомі в науковій літературі методи оцінки та проводити це періодично і системно.

Оцінка роботи працівників Головного управління здійснюється шляхом атестації та щорічної оцінки. Під час атестації працівників оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені при виконанні службових обов'язків. Працівники якісно та своєчасно виконують посадові завдання та обов'язки, дотримуються етики поведінки та обмежень на державній службі. За рішенням атестаційної комісії державні службовці Головного управління, які підлягають атестації, відповідають займаним посадам.

У період між атестаціями з метою здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців щороку проводиться оцінка виконання державними службовцями покладених на них завдань та обов'язків. За результатами оцінювання державних службовців Головного управління через самооцінювання та оцінювання безпосереднім керівником визначено високу та добру підсумкову оцінку працівників.

За підсумками атестації та щорічної оцінки, які проводяться і з метою поліпшення добору й розстановки кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності державних службовців, визначення їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку, планування кар'єри, вдосконалення процесу планування та організації діяльності, виявленні організаційних проблем та оперативного реагування на них, аналізу виконання посадових інструкцій, можна зробити висновок, що дана робота у Головному управлінні є на високому рівні.

При здійсненні атестації державних службовців об'єктивно оцінюються працівники і приймаються рішення по підсумках атестації з моральним і матеріальним відзначенням кращих та застосуванням моральних і матеріальних стягнень аж до звільнення до тих, хто не відповідає вимогам. Проте варто зазначити, що у зв'язку із кризовими явищами в економіці та необхідністю скорочення витрат та утримання державних службовців сьогодні застосовуються лише нематеріальні форми мотивації державних службовців, такі як вручення грамот, подяк тощо.

Досвід упровадження стандартів управління якістю в роботу органів влади різних країн свідчить про необхідність ретельного виписування робочих процедур, контролю за їх виконанням. Важливим є обов'язкове постійне удосконалення, пов'язане з наявністю чіткої правової бази, відповідного фінансування та матеріального і технічного забезпечення. Головним фактором є підбір кваліфікованих кадрів, постійна турбота про підвищення їх кваліфікації, створення належних умов для реалізації потенційних можливостей [3].

Таким чином, проведене дослідження дає змогу зробити висновок, що протягом аналізованого періоду знижується кількість виданих ліцензій, що значно зменшує обсяги



роботи окремих відділів управління. Крім того, аналіз якості надання послуг проводиться в основному за рахунок атестації державних службовців, в той час як зарубіжний досвід свідчить, що публічна політика базується на принципах професійності та прозорості, а технології її вироблення ґрунтуються на засадах чіткого визначення відповідних стандартів професійної діяльності. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне визначення доцільного пакету послуг (аналіз політики; стратегічне планування, розроблення програм і проєктів; управління програмами та проєктами; оцінювання ефективності програм), їх функціональне наповнення і формат (процедури, типові форми документів, вимоги до їх змісту), організаційно-правове оформлення, запровадження відповідальності за якість. Функціональне наповнення і формати визначаються нормативно-правовими актами як загальнодержавного, так і відомчого рівня.

Здійснення професійної діяльності за зазначеними стандартами потребує професійного навчання, відбору, оцінювання відповідних фахівців, яких готують провідні навчальні заклади як у межах освітніх програм з державного управління, так і в межах програм з менеджменту.

Список використаних джерел

1. Деякі питання Державного департаменту ветеринарної медицини : постанова Кабінету Міністрів України від 08.06.2001 р. № 641 [Текст] // ОВУ. — 2001. — № 24. — Ст. 1704.
2. Про внесення змін до Закону України “Про ветеринарну медицину” : Закон України від 16.11.2006 р. № 361-V [Текст] // ОВУ. — 2006. — № 51. — Ст. 3382.
3. Авер'янов, В. Система органів виконавчої влади: реформування у світлі конституційних вимог [Текст] / В. Авер'янов // Право України. — 2003. — № 9. — С. 24-30.

*Рекомендовано до друку кафедрою державного управління та місцевого самоврядування
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 5 від 13 грудня 2010 року)*

Надійшла до редакції 26.01.2011

Довгань В. І. Эффективность государственного управления в отрасли ветеринарной медицины (на материалах главного управления ветеринарной медицины в Хмельницкой области)

Рассмотрены особенности деятельности органов государственной власти в области ветеринарной медицины. Определены количественные и качественные показатели деятельности управления, сформулированы направления улучшения качества предоставляемых услуг.

Ключевые слова: ветеринарная медицина, государственное управление, лицензирование, эффективность государственного управления

Довгань, В. І. Efficiency of the Government in Branch of Veterinary Medicine (on Materials of Central Administrative Board of Veterinary Medicine in Khmelnytskyi area)

The article deals with the peculiarities of the executive authorities in the field of veterinary medicine. The quantitative and qualitative indicators of management are determined and the measures to improve service quality are suggested.

Key words: veterinary medicine, public administration, licensing, efficiency of public administration.

