

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 35.08:331.102.24-047.44:681.5(477)
doi: 10.33287/102054

КІСІЛЬОВА Тетяна Олександрівна
аспірантка ДРІДУ НАДУ
ORCID: 0000-0002-9899-7229

СМАРТ-ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Розглядається смарт-оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців в умовах дистанційної роботи в Україні (в умовах запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2) як складника смарт-розвитку публічної служби на шляху до диджитизації, диджиталізації, цифрової трансформації суспільства. За допомогою прикладів унаочнюється масштаб перетворень в умовах віртуалізації реальності, цифрової трансформації. Пропонується застосування смарт-критеріїв для всебічного оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців в умовах дистанційної роботи.

Ключові слова: професійна діяльність публічних службовців, смарт-оцінювання, смарт-критерії, дистанційна робота, цифрова трансформація.

Постановка проблеми. В умовах поступового переходу до нового суспільного устрою, віртуалізації реальності основними ознаками відносин «держава – громадянин» стають швидкість реагування та виконання завдань, якість, прозорість, відповідальність, відкритість, доступність. Постає питання про смарт-розвиток публічної служби, тобто такий розвиток, який відповідатиме сучасним вимогам і дозволить реалізувати амбітні ідеї на шляху до диджитизації (з англ. digitization – оцифрування даних), диджиталізації (з англ. digitalization – автоматизація процесів), а згодом і цифрової трансформації суспільства. Остання передбачає трансформацію бізнесу шляхом перегляду бізнес-стратегії або цифрової стратегії, моделей, операцій, продуктів, маркетингового підходу, цілей тощо, шляхом прийняття цифрових технологій, що прискорить зростання бізнесу [15]. Цей етап трансформації означає, що «цифрові користувачі за своєю суттю забезпечать нові види інновацій та творчість у певній галузі, а не просто вдосконалять та підтримають традиційні методи» [16, с. 689] (тут і далі переклад автора. – Т. К.). Загалом цифрова трансформація – широкомасштабний еволюційний процес перетворення суспільства та економіки, який видозмінить бізнес і поступово охопить усі сфери життя людини і суспільства. Цивілізаційний простір неминуче зміниться у зв'язку із розвитком цифрових технологій майбутнього: інтернету речей (IoT), великих даних (Big Data), штучного інтелекту (AI), робототехніки.

© Кісільова Т. О., 2020

Public Administration and Local Government, 2020, issue 3(46)

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Увагу до змін у розвитку різних сфер життя суспільства, у тому числі розвитку системи публічного управління, приділили такі учені, як: В. Воронкова [1], І. Жукович [3], С. Зелінський [4], А. Карманов [5], К. Ланкшер [15], В. Мельник [6], А. Петров [9], Л. Прудіус [11], Е. Столтерман [16].

Мета статті – дослідити смарт-оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців в умовах дистанційної роботи в Україні. Питання актуалізується у зв'язку з необхідністю роботи публічних службовців в умовах запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Викладення основного матеріалу. Слово «smart» у перекладі українською означає розумний, тобто такий, що сприяє розвитку розумних технологій. Ключовою властивістю «смарт» є здатність взаємодіяти з навколишнім середовищем, тому це властивість системи чи процесу, яка виявляється у взаємодії з навколишнім середовищем і наділяє систему здатністю: 1) адаптації до умов, що трансформуються; 2) самостійного розвитку і самоконтролю; 3) ефективного досягнення результату [5].

Смарт-суспільство – це нова сукупність свідчень, характеристик, що представляють певний об'єкт у його якісній визначеності, нова культурно-освітня динаміка суспільства, що дозволяє отримати нові ефекти – економічні, політичні, соціальні, духовні, освітянські [1]. Воно побудоване таким чином, що «розумна» робота, сформована «розумним» життям, державою і бізнесом, базується на «розумній» інфраструктурі і «розумних» громадянах, які відіграють центральну роль у створенні смарт-культури [6].

У результаті зміни потреб інформаційного суспільства з'являються нові вимоги до трудових ресурсів. Не стануть винятком і кадрові технології публічного управління, які трансформуються під запит сьогодення та мають бути всебічно спрямовані на поліпшення взаємозв'язків держави і громадянина, на створення умов для найефективнішої реалізації функцій держави, основних прав і свобод громадян, узгодження різноманітних груп інтересів у суспільстві та між державою і суспільством, забезпечення суспільного розвитку відповідними ресурсами. Тож «для забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, та її інноваційного розвитку необхідно впроваджувати смарт-технології, використання яких сприятиме забезпеченню її відкритості і прозорості, новій якості управління, орієнтованого на людей, утвердженню громадянського суспільства» [11, с. 244].

У проєкті Стратегії сталого розвитку України до 2030 року однією з оперативних цілей запропоновано «створення ефективних, підзвітних та інклюзивних інституцій на всіх рівнях» через «підвищення результативності діяльності, підзвітності і відповідальності органів державної влади та місцевого самоврядування на основі інформатизації процесів прийняття рішень, надання адміністративних послуг, поетапного впровадження системи електронного врядування на всіх рівнях управління» [12]. Шляхи досягнення поставленої мети:

– запровадження надання пріоритетних електронних послуг в усіх сферах життя, налагодження електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів і розвитку електронного документообігу (як критерій оцінювання обрано відсоток частки населення, задоволеного досвідом користування державними послугами);

– посилення загальної управлінської та адміністративної спроможності державного апарату на основі принципів належного врядування з урахуванням кращого досвіду держав-членів ЄС;

– підвищення рівня стандартів доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та прирівняних до них осіб, а також громадськості [12].

Реалізація поставлених цілей та завдань покладена і на Міністерство цифрової трансформації України, яке до 2024 р. має перевести всі публічні послуги для громадян та бізнесу в онлайн-режим; забезпечити 95 % транспортної інфраструктури, населених пунктів та їхні соціальні об'єкти доступом до високошвидкісного інтернету, навчити 6 млн українців цифрових навичок; підвищити частку інформаційних технологій у ВВП країни до 10 % [13].

Підтвердженням правильності обраного шляху розвитку є і дані звіту Європейської комісії стосовно індексу цифрової економіки та суспільства – Digital Economy and Society Index Report (складений індекс, який підсумовує відповідні показники щодо цифрових показників Європи та відстежує прогрес країн-членів ЄС у галузі цифрової конкурентоспроможності). У 2019 р. 64 % громадян ЄС активно користувалися цифровими публічними послугами (у 2018 р. цей показник становив 58 %) [17].

Однією із шести характеристик «Колеса розумного міста», на думку експерта з кліматичних стратегій для міст, урбаніста Б. Коена, є характеристика «смарт-урядування», яка зумовлюється факторами, що визначають: інтелектуальність управління (онлайн-сервери), прозорість урядування (відкритий уряд) і наявність інфраструктури, що забезпечує можливість для участі громадян у процесі прийняття рішень. Дослідник визначив, що «розум» міста полягає не тільки у впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій і не стільки в ньому, скільки в розробленні нового бачення і нових принципів розвитку – ефективних (саме з позицій суспільного блага), стійких, інклюзивних, мобільних і гнучких. Серед характеристик смарт-міста, визначених у проєкті «European Smart Cities» також є смарт-урядування (участь в управлінні): участь у громадському житті, суспільні та соціальні послуги, прозоре врядування [3].

Яскравим прикладом розроблення та реалізації цифрової стратегії розвитку всієї країни є Японія, яка обрала шлях «оптимізації ресурсів не однієї людини, а соціуму в цілому через інтеграцію фізичного та кіберпростору» – зазначив Уемура Норіцугу, представник Mitsubishi Electric (Токіо, Японія). Мова йде про створення суперінтелектуального суспільства (суспільства 5.0) завдяки об'єднанню зусиль влади, бізнесу і науки. Технологічна основа цієї концепції у спрощеному вигляді є такою: за допомогою технологій інтернету речей у фізичному просторі нагромаджуються величезні масиви інформації (великі дані), які зберігаються в кіберпросторі та аналізуються із залученням штучного інтелекту. Унаслідок цього аналізу виникають нові рішення, які повертаються назад у фізичний вимір [8].

Поєднання зусиль Японії, США та Німеччини забезпечило синергетичний ефект від співпраці. Унаслідок поширення інтернету речей Японія (як країна з унікальними досягненнями у сфері цифрової обробки даних), США (з потужним інтернет-потенціалом) та Німеччина (лідер у промисловій сфері) підписали договір про створення системи промислового інтернету (Industrial internet consortium), яка включила в себе виробництво, охорону здоров'я, енергетику, транспорт та державний сектор. Таким чином, Японія є взірцем країни, яка реалізує врядування шляхом «розроблення і реалізації публічної політики на засадах партнерської взаємодії державної влади та місцевого самоврядування, які створюють сприятливі політико-правові та фінансові передумови, з приватним сектором, що генерує робочі місця і забезпечує доходи, та громадянським суспільством, яке мобілізує внутрішні ресурси для досягнення пріоритетних цілей суспільного розвитку» [8].

Підґрунтям успішного впровадження задуманих нововведень у державному

секторі Японії є професіоналізм, гнучкість та відповідальність. Оцінювання діяльності державних службовців відбувається шляхом аналізу ступеня наближення показників задоволення тих чи інших потреб суспільства. Результати працівників, які пов'язують з відповідними здібностями, оцінюються за допомогою інтегрального оцінювання кожного службовця щодо вмінь, характеру та придатності до виконання тієї чи іншої роботи. До уваги беруться такі показники: працелюбність, знання, активність, фізична витривалість, вміння планувати, дисципліна, прикладні здібності, рішучість, вміння вести бесіду, точність виконаної роботи, почуття відповідальності, допитливість, адаптація, здатність до розуміння, мобільність, швидкість у роботі, здатність керувати. Вирішення питань оплати праці, преміювання, просування по службі, підвищення кваліфікації, звільнення ґрунтується на отриманих результатах. При цьому результати діяльності тісно пов'язані з фінансовим ресурсом. Ця кадрова технологія дозволяє підготувати високоякісних професіоналів та ефективно реалізувати їх здібності [4].

На сьогодні Національне агентство державної служби розробило смарт-критерії, які мають застосовуватися під час оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців. Ці критерії повинні бути:

S (specific) – конкретними (формулювання показника має розумітися однозначно та мінімізувати можливість суб'єктивного широкого тлумачення);

M (measurable) – вимірюваними (вимір здійснюється в кількісному та/або якісному вираженні, зазначається бажане (очікуване) значення показника, одиниця виміру);

A (attainable) – реалістичними та досяжними з точки зору наявності в розпорядженні структурного підрозділу необхідних компетенції та ресурсів (часових, фінансових, людських, інформаційних та ін.);

R (relevant) – релевантними, тобто відповідати повноваженням (компетенції) державного службовця (досягнення такого показника має сприяти виконанню завдання в цілому);

T (time frame) – такими, що встановлюють граничну (кінцеву) дату (період) досягнення показника [7].

А. Петров надав характеристику цих критеріїв, які повинні вимірюватися за однією методикою, ґрунтуватися на достовірних даних, бути зрозумілими і простими, відповідати тому, що вони вимірюють (таблиця) [9].

З метою всебічного оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців в умовах дистанційної роботи варто розглянути можливості застосування смарт-критеріїв: для внутрішнього рейтингу – серед співробітників; зовнішнього рейтингу – серед клієнтів, споживачів; внутрішнього оцінювання; зовнішнього оцінювання; самооцінювання.

Крім того, відповідно до п. 8 прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державний бюджет України на 2020» на період дії карантину, установленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, необхідно зупинити дію положень Закону України «Про державну службу» в частині проведення конкурсів на посади державної служби та призначення на посади державної служби за результатами конкурсу. Призначення на посади державної служби в таких умовах здійснюється шляхом проведення співбесід із визначеними суб'єктом призначення посадовими особами. Граничний строк перебування особи на зазначеній посаді державної служби становить не більше ніж два місяці після відміни карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України [10]. Національне агентство з питань державної служби, надаючи роз'яснення щодо процедури тимчасового добору на державну службу на період карантину, зазначило, що істотною умовою строкового контракту є виконання завдання, яке визначається на кожен місяць, та встановлення ключових показників результативності виконання таких завдань [14].

**Характеристика смарт-критеріїв
оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців**

Смарт-критерій	Характеристика
Конкретність	Мета має бути зрозумілою і однозначною. Специфічна мета зазвичай повинна відповідати на запитання: 1. Що саме я хочу зробити, чого досягти? 2. Навіщо, з якої причини, для яких майбутніх вигод і переваг я це робитиму? 3. Хто ще буде залучений, кого ще це стосується? 4. Де, в якому місці виконуватиметься завдання? 5. Які є вимоги та обмеження?
Вимірюваність	Показники мають бути вимірювані для визначення прогресу досягнення мети. Вимірювана мета зазвичай відповідає на такі запитання, як: 1. Скільки вже зроблено? 2. Як можна дізнатися, чи завдання виконане?
Досяжність	Критерій визначає, наскільки мета реалістична. Досяжна мета зазвичай відповідає на запитання: 1. Як може бути досягнута мета? 2. Які кроки потрібно для цього зробити? 3. Скільки знадобиться ресурсів, часу, грошей, експертних знань (компетентність)?
Доцільність	Критерій визначає, що завдання мають відповідати певній загальній меті, мотивувати людину, команду, департамент. Доцільні завдання зазвичай відповідають на такі запитання: 1. Чи воно варте того? 2. Чи слушним є час? 3. Чи відповідає це іншим потребам? 4. Чи завдання поставлене належному виконавцю/команді? 5. Чи результат виконання завдання є застосовним у поточному соціоекономіко-технічному середовищі?
Обмеженість у часі	Критерій наголошує на важливості задання кінцевої дати виконання. Наявність кінцевої дати допомагає сфокусувати зусилля на досягненні мети у визначений строк чи раніше. Обмежена в часі мета зазвичай відповідає на такі запитання: 1. Коли? 2. Чого можна досягти за пів року? 3. Чого можна досягти за місяць? 4. Чого можна досягти за один день?

Тож оцінювання має відбуватися із залученням сучасних інформаційно-комунікативних технологій на основі високих морально-етичних та технологічних стандартів. При цьому варто враховувати мотиваційний аспект, відповідальність за виконання чи невиконання поставлених завдань та кінцевий результат оцінювання – довіру та лояльність громадян завдяки підвищенню рівня професіоналізму публічних службовців.

Використання сучасних інформаційних технологій, зокрема смарт-технологій, у професійній діяльності публічних службовців визначається такими факторами:

- зростанням швидкості передачі інформації;
- необхідністю динамічної адаптації фахівців до навколишнього середовища та соціальних змін, що відбуваються в ньому;
- необхідністю реформування відповідно до вимог інформаційного суспільства (підвищення продуктивності праці; прозорість та гнучкість процесів, навчання);

– збільшення результативності праці (розвиток інтелектуальних здібностей).

Прикладом запровадження інтерактивного смарт-оцінювання є Київводоканал, який на своєму сайті пропонує клієнтам оцінити якість надання послуг за QR-кодом. Ключовими аргументами обраного варіанта стали: зручність (можна написати власний текст звернення або вибрати із запропонованих варіантів); анонімність (не обов'язково вказувати ім'я користувача чи звертатися до когось із представників підприємства); доступність у будь-який час; універсальність (можна заповнити анкету, перейшовши за посиланням з комп'ютера, смартфона чи будь-якого мобільного пристрою) [2].

Висновки. Підсумовуючи, варто зазначити, що оцінювання результатів професійної діяльності публічних службовців має відповідати вимогам сьогодення, яке все швидше змінюється, та крокувати в ногу з часом, скоротити дистанцію між державою і громадянином, досягти взаєморозуміння та налагодити співпрацю. Поступово інформаційне суспільство трансформується в «суспільство знань», а потім і в смарт-суспільство, що дозволить отримати нові економічні, політичні, соціальні, духовні та інші ефекти.

Список бібліографічних посилань

1. Воронкова В. Г., Романенко Т. П., Андрюкайтене Р. Концепція розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в умовах цифрової трансформації до Smart-суспільства. *Гуманіт. вісн. Запоріж. держ. інженер. акад.*: зб. наук. пр. 2016. Вип. 67. С. 13 – 27.
2. Впроваджена Смарт-оцінка якості обслуговування споживачів. URL: <https://vodokanal.kiev.ua/news/vprovadzheni-smart-ocinka-yakosti-obslugovuvannya-spozhyvachiv> (дата звернення 11.09.2020).
3. Жукович І. А. Міжнародний досвід оцінювання та порівняння smart-міст. *Теорія та практика статистики*. 2015. № 2. С. 16 – 22.
4. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців та їх службової діяльності в Україні: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2019. 444 с.
5. Карманов А. М. Смарт как новая ступень развития постинформационного общества. *Статистика и экономика*. 2014. № 5. С. 38 – 41.
6. Мельник В. В. Полікультурність в контексті глобалізації: соціально-філософський аналіз. *Гуманіт. вісн. Запоріж. держ. інженер. акад.*: зб. наук. пр. 2005. № 22. С. 217 – 229.
7. Методичні рекомендації щодо визначення ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В»: затверджені наказом Нац. агентства України з питань держ. служби від 27 листоп. 2017 р. № 237. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0237859-17> (дата звернення 10.09.2020).
8. Общество 5.0: взгляд Mitsubishi Electric. URL: <https://www.mitsubishielectric.ru/upload/iblock/53f/53f2560073cbe2fccf6bb878481c9d0c.pdf> (дата звернення 05.09.2020).
9. Петров А. Оцінювання результатів діяльності як інструмент управління персоналом. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2017/december/issue-12/article-32759.html> (дата звернення 08.09.2020).
10. Про внесення змін до Закону України «Про державний бюджет України на 2020»: Закон України від 13 квіт. 2020 р. № 553 IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20#Text> (дата звернення 25.08.2020).
11. Прудіус Л. В. Управління якістю державної служби України: монографія. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. 517 с.
12. Стратегія сталого розвитку України до 2030 р.: проект 2017. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf (дата звернення 20.05.2020).
13. Цілі до 2024 року // Сайт Міністерства та Комітету цифрової трансформації України. URL: <https://thedigital.gov.ua/ministry> (дата звернення 21.05.2020).
14. Щодо процедури тимчасового добору на державну службу на період карантину.

URL: <https://nads.gov.ua/news/shchodo-proceduri-timchasovogo-doboru-na-derzhavnu-sluzhbu-na-period-karantynu> (дата звернення 20.08.2020).

15. Lankshear, C., & Knobel, M. (2008). *Digital literacies: concepts, policies and practices*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/291334632_Digital_Literacies_Concepts_Policies_and_Practices_Cover_plus_Introduction.

16. Stolterman, E., & Croon, Fors A. (2004). Information technology and the good life. In *International Federation for information processing digital library*. (Part 7, pp. 687 – 692). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/46298817_Information_Technology_and_the_Good_Life.

17. The Digital Economy and Society Index (DESI). *Website of the European Commission*. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>.

List of references

1. Voronkova V. H., Romanenko T. P., Andriukaitene R. Kontsepsiia rozvytku proektno-orientovanoho biznesu v umovakh tsyvrovoi transformatsii do Smart-suspilstva. *Humanit. visn. Zaporiz. derzh. inzhener. akad.: zb. nauk. pr.* 2016. Vyp. 67. P. 13 – 27 [in Ukrainian].

2. Vprovadzheni Smart-otsinka yakosti obsluhovuvannya spozhyvachiv. URL: <https://vodokanal.kiev.ua/news/vprovadzheni-smart-oczinka-yakosti-obslugovuvannya-spozhyvachiv> (data zvernennia 11.09.2020) [in Ukrainian].

3. Zhukovych I. A. Mizhnarodnyi dosvid otsiniuvannya ta porivniannya smart-mist. *Teoriia ta praktyka statystyky*. 2015. № 2. P. 16 – 22 [in Ukrainian].

4. Zelinskyi S. E. Teoretyko-metodolohichni zasady kompleksnoho otsiniuvannya derzhavnykh sluzhbovtiv ta yikh sluzhbovoi diialnosti v Ukraini: dys. ... d-ra nauk z derzh. upr.: 25.00.03. Kyiv, 2019. 444 p. [in Ukrainian].

5. Karmanov A. M. Smart kak novaya stupen razvitiya postinformatsionnogo obschestva. *Statistika i ekonomika*. 2014. № 5. P. 38 – 41 [in Russian].

6. Melnyk V. V. Polikulturnist v konteksti hlobalizatsii: sotsialno-filosofskyi analiz. *Humanit. visn. Zaporiz. derzh. inzhener. akad.: zb. nauk. pr.*, 2005. № 22. P. 217 – 229 [in Ukrainian].

7. Metodichni rekomendatsii shchodo vyznachennia kliuchovykh pokaznyki rezultatyvnosti, efektyvnosti ta yakosti sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv, yaki zaimaiut posady derzhavnoi sluzhby katehorii «B» i «V»: zatverdzeni nakazom Nats. ahentstva Ukrainy z pytan derzh. sluzhby vid 27 lystop. 2017 r. № 237. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0237859-17> (data zvernennia 10.09.2020) [in Ukrainian].

8. Obschestvo 5.0: vzglyad Mitsubishi Electric. URL: <https://www.mitsubishielectric.ru/upload/iblock/53f/53f2560073cbe2fccf6bb878481c9d0c.pdf> (data zvernennia 05.09.2020) [in Russian].

9. Petrov A. Otsiniuvannya rezultativ diialnosti yak instrument upravlinnia personalom. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2017/december/issue-12/article-32759.html> (data zvernennia 08.09.2020) [in Ukrainian].

10. Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2020»: Zakon Ukrainy vid 13 kvit. 2020 r. № 553 IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20#Text> (data zvernennia 25.08.2020) [in Ukrainian].

11. Prudius L. V. Upravlinnia yakistiu derzhavnoi sluzhby Ukrainy: monohrafiia. Dnipro: DRIDU NADU, 2018. 517 p. [in Ukrainian].

12. Stratehiia staloho rozvytku Ukrainy do 2030 r.: proekt 2017. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf (data zvernennia 20.05.2020) [in Ukrainian].

13. Tsili do 2024 roku // Sait Ministerstva ta Komitetu tsyvrovoi transformatsii Ukrainy. URL: <https://thedigital.gov.ua/ministry> (data zvernennia 21.05.2020) [in Ukrainian].

14. Shchodo protsedury tymchasovoho doboru na derzhavnu sluzhbu na period karantynu. URL: <https://nads.gov.ua/news/shchodo-proceduri-timchasovogo-doboru-na-derzhavnu-sluzhbu-na-period-karantynu> (data zvernennia 20.08.2020) [in Ukrainian].

15. Lankshear, C., & Knobel, M. (2008). *Digital literacies: concepts, policies and practices*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/291334632_Digital_Literacies_Concepts_Policies_and_Practices_Cover_plus_Introduction [in English].

16. Stolterman, E., & Croon, Fors A. (2004). Information technology and the good life. In *International Federation for information processing digital library*. (Part 7, pp. 687 – 692). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/46298817_Information_Technology_and_the_Good_Life [in English].

17. The Digital Economy and Society Index (DESI). *Website of the European Commission*. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi> [in English].

KISILOVA Tetiana

Postgraduate Student, Dnipropetrovsk Regional Institute of Public Administration,
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

SMART EVALUATION OF PUBLIC SERVANTS PROFESSIONAL ACTIVITY IN UKRAINE

The article considers the smart evaluation of the results of public servants professional activity in the conditions of remote in Ukraine (in the conditions of prevention of spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by coronavirus SARS-CoV-2) as a component of the smart development of public service on the way to digitization (data digitization), digitalization (process automation), digital transformation (new types of innovation and creativity in a particular field) of society. The nature of the concepts «smart» and «smart society» is studied.

The scale of transformations in the conditions of digital transformation and virtualization of reality is illustrated by examples. Namely, the following are considered: the draft Strategy for Sustainable Development of Ukraine until 2030, in terms of improving the effectiveness of public authorities and local governments based on informatization of decision-making processes, provision of administrative services, phased implementation of e-governance at all levels; activity of the Ministry of Digital Transformation (main goals and objectives); Japan's digital development strategy (integration of physical and cyberspace); index of digital economy and society; smart governance as a component of smart city's characteristics; interactive smart evaluation, which is used in Kyivvodokanal.

The smart criteria which should be applied at an evaluation of results of public servants professional activity are characterized with: involvement of modern information and communication technologies on the basis of high moral, ethical and technological standards; taking into account the motivational aspect, responsibility for the fulfillment or non-fulfillment of the set tasks and the final result of the evaluation – trust and loyalty of citizens. Their application is proposed for a comprehensive evaluation of the results of public servants' professional activity in the conditions of the remoteness.

Key words: public servants professional activity, smart evaluation, smart criteria, remoteness, digital transformation.

Надійшла до редколегії 22.09.20