

Удосконалення методичних основ оцінки діяльності державних службовців

Маков А. В.

*здобувач, вищої освіти «магістр»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: makovav@krok.edu.ua*

Сучасний процес реформування системи державної служби в Україні пов'язаний з адаптацією даного інституту до європейських стандартів. Для України надзвичайно важливим є впровадження ефективного інструментарію оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Тому розробка комплексної оцінки діяльності державних службовців є одним із дієвих способів управління даною сферою діяльності.

1 травня 2016 року набрав чинності Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» [1]. Законом встановлено, що для визначення якості виконання державними службовцями поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування професійного та особистісного розвитку, виявлення потреби у професійному навчанні щороку проводиться оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

З точки зору науковців під оцінкою персоналу розуміють процес визначення ефективності діяльності співробітників в реалізації стратегічних задач організації з метою послідовного накопичення інформації, необхідної для прийняття подальших управлінських рішень [2, с.91].

Метою оцінювання результатів службової діяльності українських державних службовців стало визначення якості виконання поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреби у професійному навчанні.

В Україні щорічно згідно Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців від 27 листопада 2019 р. № 81-р/з [3], оцінювання проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця. Однак необхідно вдосконалити дану систему.

До причин, що зумовлюють недієвість оцінювання діяльності державних службовців, слід віднести такі: брак коштів для належного матеріального заохочення (збільшення розмірів премій, надбавок) у зв'язку з тим, що в Україні заробітна плата державних службовців є низькою, а премія є складовою заробітної плати; низька заробітна плата є причиною численної плинності кадрів державних службовців; відсутність єдиних підходів до щорічного оцінювання діяльності державних службовців та ін.

Важливість удосконалення в Україні системи оцінки діяльності державних службовців обумовлена, по-перше, виявленими у законодавстві недопрацьованими механізмами проведення такої оцінки, зокрема, відсутністю чітких критеріїв для її проведення, по-друге, неврахуванням у більшості процедур оцінки професійних якостей, що притаманні фахівцям соціальних професій (працюють з населенням), по-третє, наявністю передового зарубіжного досвіду, що стосується оцінки благонадійності персоналу, який можна було б використати у даному напрямі.

Світовий досвід управління персоналом створив ефективну систему оцінювання

праці державних службовців з точки зору благонадійності.

У цьому контексті вважаємо корисним використання в діючому Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців розробити відповідні показники оцінки за даним критерієм з подальшим уточненням результатів оцінки.

Ураховуючи вищенаведене, можемо запропонувати включити до складу Типового порядку [3] у складі соціального критерію-оцінку благонадійності персоналу за методикою компанії Midot. Компанія Midot використовує два тести для оцінки персоналу [4]:

1. оцінка благонадійності кандидата на посаду –Integritest;
2. оцінка лояльності персоналу –Trustee.

Методиці компанії Midot оцінки роботи персоналу організації зібрані такі важливі для нашої оцінки показники, як: відвертість, розкрадання, хабар, норми, толерантність, лояльність, безпека, справедливість тощо.

Благонадійність як система моральних цінностей і стандартів поведінки претендента на державну посаду є найважливішим елементом. Оцінка благонадійності з подальшою особистою співбесідою та оцінкою професійних і ділових якостей-це надійна основа прийняття правильного кадрового рішення. Неякісна оцінка благонадійності –це головна причина нелояльності майбутніх державних службовців, зловживань і порушень на роботі.

Список використаних джерел

1. Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
2. С. В. Селіванов Оцінювання діяльності персоналу органів державної влади як компонент особистісного розвитку державного службовця для планування кар'єри /Інвестиції: практика та досвід No 19/2017 –с.90-95 URL : http://www.investplan.com.ua/pdf/19_2017/19.pdf
3. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців від 27 листопада 2019 р. № 81-п/з URL : <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-zastosuvannya-polozhen-tipovogo-poryadku-provedennya-ocinyuvannya-rezultativ-sluzhbovoyi-diyalnosti-derzhavnih-sluzhbovciv>
4. Мігус І. П., Черненко С. А. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності / Ефективна економіка. –2013.–No 4.-URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=192>