

Зарубіжний досвід оцінки ефективності державних службовців

Родіон Дятко

*здобувач групи АМ-210ст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: diatkori@krok.edu.ua*

Віктор Алькема

*Науковий керівник:
д.е.н., професор, завідувач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: Alkema@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-5997-7076*

Актуальність дослідження. У сучасних умовах проблема забезпечення належного професійного рівня та актуального профілю компетентностей державних службовців підвищення є актуальною. Невідкладність вирішення цієї проблеми обумовлена необхідністю реформування вітчизняної системи державного управління та органів місцевого самоврядування. Реалізація завдань щодо вирішення зазначеної проблеми в значній мірі обумовлена консервативністю менеджменту державного сектору та наявністю застарілих методів формування кадрового потенціалу та норм і нормативів працевлаштування й оцінювання результатів роботи державних службовців та інших кваліфікованих працівників публічних організацій. Стереотипно робота на державній посаді часто асоціюється із стабільністю та дохідністю і можливістю забезпечення комфортного існування для себе і своєї родини. При цьому часто ігноруються вимоги до займаної державної посади та потреби вакансії щодо відповідності високим стандартам професійності діяльності і вимоги до особистих якостей претендента на посаду. Все це обумовлює необхідність розробки та впровадження зрозумілої, прозорої, гнучкої та результативної процедури оцінювання державних службовців і є передумовою зміни негативного ставлення суспільства до посадових осіб та важливим кроком до формування ефективної системи кадрового забезпечення державних та інших публічних установ та організацій.

Об'єктом дослідження є системи оцінювання персоналу публічних організацій і в першу чергу державних службовців.

Предметом дослідження є сучасні підходи та практики реалізації системи оцінювання державних службовців.

Метою дослідження є аналіз існуючих підходів до реалізації системи оцінювання державних службовців та інших посадових осіб публічних організацій.

Інформаційна база досліджень. Проблематика щодо вирішення актуальних завдань розробки та реалізації систем оцінювання державних службовців розглядається в дослідженнях таких вітчизняних науковців, як С. В. Арефнія, С. Є. Зелінський, Р. А. Науменко, О. Ю. Оболенський, Н. Ю. Подольчак, О. Слюсаренко та інших. Особливу увагу в зазначених дослідженнях приділено аналізу зарубіжного досвіду. Аналіз вітчизняного досвіду в фаховій літературі

практично відсутній через його фрагментарність та внесення постійних змін до його змісту.

Методологія дослідження. Для збору інформації використовувались методи спостереження, порівняння, систематизації даних та опитування експертів галузі. Аналіз зібраної інформації здійснювався з використанням методів порівняльного та системного аналізу, а для узагальнення інформації використовувався метод синтезу даних. Діагностика та оцінка існуючих методів оцінювання державних службовців та інших посадових осіб публічних організацій здійснювалась з використанням методів деталізації та конкретизації.

Етапи та результати дослідження. На першому етапі досліджували організацію системи державної служби в Україні на сьогодні має багато недоліків, і в першу чергу, в питаннях найму, просування по службі, досягнення необхідного рівня кваліфікації, рівня корупції та мотивації державних службовців. Тому оцінка діючих фахівців на посадах, є необхідною для виявлення резервів підвищення такої ефективності. За словами Г. Саймона «діяти ефективно означає використовувати найдешевші засоби для досягнення бажаних цілей» [1, с. 12]. Це положення розвинуто і в праці М. Лесечка «Основи системного підходу: теорія, методологія, практика». Він визначає ефективність як нормативний до затрат ресурсів результат дії або діяльності системи на певному інтервалі часу. Зокрема вчений досліджує два основні напрями ефективності: телеологічний та природно-науковий [2, с. 222]. С. Кодль відмічала: «керівник повинен мати бюджетні стимули або надбавки за перевищення встановленого рівня ефективності своєї діяльності; тим самим аби заохочувалось зростання продуктивності в плані ефективності, якості та строків виконання робіт» [3, с. 39]. Отже, ефективність з позиції її трактування в системі державного управління визначається науковцями як співвідношення результатів управління із задекларованими цілями. Як зазначає Ф. Шамхалов: «Діяльність організації вважається ефективною, якщо за допомогою засобів та ресурсів, якими вона розпоряджається, забезпечується більш високий рівень продуктивності, або якщо ті самі результати діяльності досягаються при вкладанні меншого обсягу ресурсів» [4, с. 468]. Ефективність діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування характеризується прямою залежністю від їх керівних кадрів, їх кваліфікації та професіоналізму.

Другий етап дослідження було присвячено аналізу оцінювання державних службовців та інших посадових осіб публічних організацій в Країнах Європейського Союзу. В цих країнах державні службовці працюють на основі чіткого опису своїх повноважень та функцій, профілів компетентностей та угод щодо виконання конкретних професійних завдань діяльності, саме тому державні службовці зацікавлені в адекватному оцінюванні результатів службової діяльності та досягненні очікуваних результатів [4]. Шведський дослідник Е. Ведунг [5] розробив модель оцінювання ефективності державних службовців з наступними напрямками: оцінювання за цілями (досягнення мети та оцінка впливу); оцінювання за результатами (моніторинг результатів); оцінювання за

системними компонентами (модель всебічної оцінки); оцінювання за інтересами клієнтів (оцінка якості наданих державних послуг); оцінювання за інтересами стейкхолдерів (задоволення інтересів усіх зацікавлених сторін). Також цікава сучасну модель оцінки системи державного менеджменту в США, яка базується на Урядовому Акті виконання і результатів та Національного аналізу ефективності. Акт наголошує на стратегічних результатах, тобто визначає лише два види оцінювання - результатів і наслідків [6]. Оцінка ефективності діяльності державних службовців – це процес, спрямований на визначення внеску цих службовців відповідно до їхньої компетенції у досягнення Цілей і завдань органу державної влади. Результат діяльності державного службовця об'єкт оцінки може виступати в таких формах, що дуже складно оцінити у співвідношенні з витраченими ресурсами, оскільки результат може мати не тільки економічні наслідки, але й певне соціальне, політичне, соціально-психологічне значення для суспільства.

Практична значущість результатів дослідження. Отже, порівнюючи вітчизняні системи та методики оцінювання ефективності й результативності професійної діяльності державних службовців із аналогічними, що використовуються в країнах Європейського Союзу, слід вказати на їх принципову відмінність яка полягає у відсутності системності та фрагментарності наявних вітчизняних підходів особливо в питаннях застосування діагностичного інструментарію. У вітчизняних системах оцінювання відсутня чітка структурно-логічна побудова системи взаємозв'язку між досягнутими службовцем результатами та подальшим кар'єрним зростанням держслужбовця. В Україні з 2019 року при НАДС працює Центр оцінювання кандидатів на посади державної служби. Мета Центру проведення тестування потенційних кандидатів які бажають прийняти участь у конкурсі на вакантну посаду державної служби. Щодо системи оцінювання функціонуючих посадовців то така система атестації є непрозорою, мало дієвою та неефективною і вимагає суттєвого вдосконалення.

Ключові слова: державний службовець; технологія; оцінка; атестація.

Список використаних джерел

1. Саймон Г.А. *Адміністративна поведінка: дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: Пер. з англ. К.: АртЕк, 2001. 392 с.*
2. Лесечко М.Д. *Основи системного підходу: теорія, методологія, практика. Львів: УАДУ, 2002. 300 с.*
3. Caudle S.L. *Productivity politics: Gilding the farthing. Productivity review. 1985. Vol.44. P. 39.*
4. Тимошук В.П., Школик А.М. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. Київ : Конус-Ю, 2007. 735 с. С. 427–454.*
5. Ведунг Е. *Оцінювання державної політики та програм. К. : ВСЕУВИТО, 2003. 350 с.*
6. Цветков В.В. *Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи. К. : Оріяни, 1998. 364 с.*