

Удосконалення методичних основ оцінки діяльності державних службовців

Андрій Маков

*здобувач групи АМ-21дст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: makovav@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. В умовах реформування державної служби України результативність та ефективність діяльності окремих працівників на посадах державних службовців суттєво залежить від адекватних методичних засад їх оцінювання як при проходженні конкурсу на посаду так і оцінювання досягнень їхньої діяльності. Виходячи з цього розробка та постійне удосконалення методичних основ оцінки діяльності державних службовців є важливим інструментом підвищення ефективності державної служби в цілому на різних рівнях.

Об'єктом дослідження є діяльність державних службовців в Україні.

Предметом дослідження є методи та методики оцінювання діяльності державних службовців в умовах реформування державної служби.

Метою дослідження є аналіз методів, методик та процедур оцінювання діяльності фахівців у державній службі та виокремлення основних напрямків їх подальшого удосконалення.

Інформаційна база досліджень. Питанням розробки та удосконалення оцінювання державних службовців в Україні присвячено праці провідних науковців та практиків В.Б. Авер'янова, Д.М. Бахраха, І.О. Бедного, Ю.П. Битяк, І.П. Голосніченко, Є.В. Додіна, В.Р. Кравець, А.Є. Круглова, Оболенського, О.П. Рябченко, Г.В. Фоміча, В.М. Шаповала та ін. Важливий вклад у методику оцінювання персоналу внесли науковці кадрового менеджменту та теорії управління, зокрема: В.М. Данюк, С.Е. Зелінський, В.М. Мартиненко, Л.І. Михайлова, М.І. Рудакевич, В.М. Сорока, Л.І. Федулова та ін.

Методологія дослідження. В процесі дослідження використовували загальнонаукові методи структурний, функціональний та системний аналіз. А також формально-логічні методи: гіпотези, аналізу, синтезу, класифікації для виокремлення критеріїв та методів оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Етапи та результати дослідження. На першому етапі дослідження аналізували 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. Другий етап дослідження було присвячено причинам низької ефективності наявного методичного інструментарію оцінювання державних службовців. До причин, що зумовлюють недовіру 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.

Заключним етапом дослідження стало формування напрямків удосконалення існуючої методики оцінювання діяльності державних службовців. 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 (що 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, пропонуємо 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, а саме [4]: оцінка благонадійності кандидата на посаду – Integritytest; 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.

Практична значущість результатів дослідження. Отже, здійснення ефективного оцінювання державних службовців є одним із найдієвіших способів підвищення ефективності діяльності органів державної влади у цілому, та діяльності кожного державного службовця, зокрема. Оцінювання у державній службі є важливим чинником підвищення ефективності функціонування державної служби, її професіоналізації та проведення державної кадрової політики з метою визначення рівня дотримання принципів державної служби на практиці, забезпечення законності в системі функціонування державної служби, сприяння формуванню професійного та висококваліфікованого кадрового персоналу органів державної влади, виявлення потенційних можливостей державного службовця з метою його просування по службі. Оцінювання у державній службі це законодавчо передбачений порядок визначення ефективності, результативності та дієвості функціонування інституту державної служби в цілому, діяльності окремих органів державної влади, їх структурних підрозділів, результатів службової діяльності державних службовців та відповідності кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби встановленим показникам та критеріям. Визначено, що для ефективного оцінювання слід мати досконале методичне забезпечення цього процесу. Запропоновано напрямки удосконалення методичного забезпечення державних службовців, що ґрунтується на використанні міжнародних стандартів оцінки адміністративно-управлінського персоналу публічних організацій.

Ключові слова: державний службовець; оцінювання діяльності; методики оцінки.

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> (дата звернення: 18.04.2022).

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 (дата звернення: 18.04.2022).
3. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців від 27 листопада 2019 р. № 81-р/з URL : <https://nads.gov.ua/nras/shchodo-zastosuvannya-polozhen-tipovogo-poryadku-provedennya-ocinyuvannya-rezultativ-sluzhbovoyi-diyalnosti-derzhavnih-sluzhbovciv> (дата звернення: 18.04.2022).
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.nauka.com.ua/?op=1&z=192> (дата звернення: 18.04.2022).