

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анотація. Розкрито актуальність проведення реформи системи оцінювання результатів діяльності державних службовців як основного показника підвищення продуктивності та результативності функціонування державних органів й виконання обов'язків державними службовцями.

Аннотация. Раскрыты актуальность проведения реформы системы оценивания результатов деятельности государственных служащих как основного показателя повышения производительности и результативности функционирования государственных органов и выполнения обязанностей государственными служащими.

Annotation. The article reveals the urgency of evaluating the performance of civil servants reform as a leading indicator of productivity and efficiency of functioning of public authorities and duties as public servants.

Ключові слова: ефективність діяльності, атестація, щорічна оцінка, державні службовці.

Актуальність цієї теми визначається необхідністю підвищення ефективності діяльності державних службовців у сучасних умовах.

Ця тематика розглядалася в роботах такими провідними вченими, як: Авер'янов В. Б., Дубенко С. Д., Мельниченко В. І., Нижник Н. Р., Оболенський О. Ю., Слюсаренко О. О. та інші. Але при цьому залишаються недослідженими питання щодо системи оцінювання результатів діяльності державних службовців, їх взаємозв'язок з кінцевим результатом.

Метою роботи є аналіз системи оцінювання результатів діяльності державних службовців та розроблення напрямків підвищення ефективності їх діяльності.

За діючим законодавством з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та їх відповідальності за доручену справу в державних органах проводиться атестація, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків.

Як показує аналіз проведення досліджень на кожного працівника, який підлягає атестації, складається службова характеристика, що повинна містити аналіз виконання державним службовцем посадових обов'язків; відомості про обсяг, якість, своєчасність і самостійність виконання роботи, ділові якості (ініціативність, відповідальність), стосунки з колегами, знання та користування державною мовою під час виконання службових обов'язків, інформацію про підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо [1].

Поряд з цим 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 і обов'язків.

Метою щорічної оцінки є здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців шляхом перевірки якості їхньої діяльності відповідно до посадових інструкцій [2].

На практиці спеціальних критеріїв та методики їх визначення немає.

Щорічна оцінка проводиться на основі особистих планів роботи державних службовців, що формуються державним службовцем за дорученнями безпосереднього керівника на початку року відповідно до планів роботи структурного підрозділу. У нормативно-правових актах відсутні вимоги до планування діяльності державних службовців, а відповідні процедури складання планів в інструкціях не викладені.

Форма особистого плану передбачає наведення переліку завдань, термінів їх виконання державним службовцем, а також відмітки про результати оцінювання, стану виконання кожного завдання самим державним службовцем та безпосереднім керівником поточних завдань і доручень керівництва державного органу.

Результати щорічної оцінки повинні враховуватися при атестації державних службовців, розгляді питань просування у службовій діяльності, присвоєнні чергового рангу, установах передбачених законодавством грошової винагороди, надбавок, премій або змін їх розміру, при вирішенні питання щодо продовження терміну перебування на державній службі, формуванні кадрового резерву та інших питань проходження державної служби. Але як показують проведені дослідження, на практиці результати щорічної оцінки та атестації не впливають на заохочення державних службовців (збільшення розмірів премій, надбавок, просуванням у службовій діяльності, підвищенням кваліфікації чи рангу), а мають значення лише при вирішенні питань звільнення державних службовців з посад, а також продовження терміну перебування на службі при досягненні граничного віку.

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.

О. Слюсаренко зазначає, що "механізми, за якими оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості,

основному базуються на суб'єктивному висновку безпосереднього керівника та на не менш суб'єктивній самооцінці службовця і не передбачають інших значущих десуб'єктивних підстав і процедур. Тому й не дивно, що персонал державної служби скептично сприймає ці заходи, а його керівники ставляться до них формально, оскільки адміністративно зобов'язані здійснювати атестацію і щорічну оцінку" [3].

У проекті Закону України "Про державну службу" (нова редакція) передбачено проведення лише щорічного оцінювання державних службовців. Процедуру атестації пропонується скасувати [4].

Дубенко С. Д. наголошує, що "важливими умовами підвищення дієвості щорічної оцінки є усунення елементів формалізму, особливо при розгляді результатів діяльності працівників, які оцінюються, а також забезпечення об'єктивності в оцінюванні, визначенні шляхів удосконалення праці, визначення проблемних питань та відзначення позитивних показників роботи державного службовця" [5].

Існуюча в Україні система оцінювання результатів діяльності державних службовців потребує реформування. Проблема полягає в тому, що оцінювання результатів діяльності направлені на виконання поточних завдань і доручень керівництва державного органу, а не на досягнення стратегічних цілей та результатів. У результаті маємо суб'єктивне та формальне ставлення. Необхідно звести до мінімуму вплив на результати оцінювання суб'єктивної позиції керівника та психологічне навантаження на працівника при оцінюванні, чітко визначити критерії оцінки діяльності державних службовців, забезпечити врахування різних факторів, які впливають на виконання покладених на службовця функцій.

Оцінювання результатів діяльності має бути направлене на підвищення продуктивності та результативності функціонування державних органів й виконання обов'язків державними службовцями.

Література: 1. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua. 2. Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань : Наказ Головного управління державної служби від 31.10.2003 р. № 122 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.guds.gov.ua. 3. Слюсаренко О. Проблема справедливого оцінювання компетентності державних службовців для забезпечення їх професійного і кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 46–57. 4. Про державну службу : Проект Закону України від 17.11.2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 5. Дубенко С. Д. Питання людських ресурсів та управління персоналом : методичний посібник / С. Д. Дубенко. – К., 2006. – 146 с.