

УДК 371.261+316.343.656

О.В. ВИСОЧИНА, Харківський національний університет внутрішніх справ

РЕЙТИНГОВА ОЦІНКА ЯК ПОКАЗНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Ключові слова: рейтингова оцінка, професійна придатність, посада державного службовця

Становлення України як правової держави - це шлях інтегрування України до Європейського співтовариства, але відсутність якісного оновлення сфери державного управління взагалі та інституту державної служби, зокрема, унеможлиблює даний процес. Якість державного управління прямо залежать від кадрового складу державної служби та кваліфікації і професіоналізму державного службовця, які, в свою чергу, корелюються з якістю управління кар'єрою державних службовців [1].

Для забезпечення професійного та кар'єрного просування державних службовців по службовій сходиці з метою зайняття відповідальних посад, проведення процедури ротації окремих категорій державних службовців за допомогою рейтингової оцінки професійної компетентності державного службовця, яку ми пропонуємо запровадити.

Поняття "рейтингова оцінка" введено Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" від 15.12.2005 р. № 3201-IV [2], тому в п.7 внесені доповнення до ст.1 Закону України "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні" і визначено, що рейтингова оцінка емітента характеризує рівень спроможності емітента цінних паперів своєчасно та в повному обсязі виплачувати відсотки і основну суму за борговими зобов'язаннями відносно боргових зобов'язань інших позичальників. Дане поняття має економічне визначення, і ним займалися В. Феценко, Т. Мосійчук, К. Трофімова та ін., які визначали, що застосу-

вання рейтингів є доцільним в умовах швидко зростаючого ринку корпоративних облігацій; рівень рейтингу емітенту може вплинути на рівень кредитного ризику і його зміну [3, 4].

Щодо критеріїв оцінювання професіоналізму, компетентності державного службовця, то тут досліджували Л. Акер, В. Кривобок, П. Пашков, О. Скороход, О. Слюсаренко, Б. Савченко, Є. Сурженко та ін. Виходячи з їх напрацювань, метою даної статті є обґрунтування доцільності запровадження рейтингової оцінки професійної придатності займаних посад державного службовця як основного показника, який буде враховуватися при проведенні ротації кадрів на окремих посадах державних службовців.

Основними цілями і завданнями державної служби в Україні є такі: сприяння незмінності конституційного ладу, створення умов для розвитку відкритого громадянського суспільства, захист прав та свобод громадянина, а також забезпечення результативної та стабільної діяльності органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень і компетенції на конституційних засадах [5].

І. Корж зазначав, що ефективне і стабільне функціонування державної служби на сучасному етапі розвитку суспільства і Україні в значній мірі залежить від ефективного впровадження в зазначену сферу науково обґрунтованої кадрової політики [6].

Відповідно до Програми розвитку державної служби на 2005-2010 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 08.06.2004 р. № 746 [5], визначено, що пріоритетним напрямом кадрової політики є створення дієвого механізму підготовки та залучення до роботи на державній службі висококваліфікованих фахівців, забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці.

Під час прийому на державну службу та просування по службі слід враховувати:

- результати професійного навчання;
- володіння кандидатом на посаду державного службовця принаймні однією з офі-

ційних мов ЄС;

- наявність у кандидата на посаду державного службовця таких якостей, як ініціативність, спроможність до творчості, новаторства.

На думку О.В. Пастухової, сьогодні професійна діяльність державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування вимагає не тільки підготовки у професійній сфері, але й обізнаності в різних галузях науки, культури, економіки, широкого кругозору, певних людських якостей [7]. О. Слюсаренко відмічає, що кар'єрний розвиток державного службовця означає, з одного боку, досягнення ним певної ефективності й продуктивності в роботі (суб'єктивно-особистісний аспект), а з другого – адекватне визначення службових досягнень і заслуг працівника та найбільш раціональне його використання (посадове просування) на державній службі (об'єктивний аспект) [8].

Досліджуючи шляхи професійного вдосконалення державного службовця, можна зробити висновок, що вони в повній мірі мають зв'язок з критеріями оцінювання професійних досягнень при щорічній оцінці та висновком атестаційної комісії.

Відповідно до Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 [9], визначено, що в державних органах один раз на три роки проводиться їх атестація, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків. Атестації підлягають державні службовці усіх рівнів, в тому числі ті, які внаслідок організаційних змін обіймають посади менше ніж один рік, якщо їх посадові обов'язки не змінилися.

Відповідно до Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань [10], державні службовці проходять щорічну оцінку. Результати атестації та щорічної оцінки беруться до уваги кадровою службою відповідного державного органу під час проведення планомірної ротації кадрів на

окремих посадах державних службовців.

Повертаючись до проблеми поставленої задачі бажано запровадити рейтингову оцінку професійної придатності державного службовця займаній посаді, основними критеріями, якої були би: щорічна оцінка, висновок атестаційної комісії та ін. В економічній енциклопедії вказано, що рейтинг (англ. rating – оцінка) – метод оцінки, віднесення до певного класу, розряду або категорії, за визначеними показниками [11].

При проходженні служби державний службовець керується Законом України “Про державну службу” [12], де в ст.24. визначено, що прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних зі службою, проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються.

А в ст.ст.25, 26 даного Закону мова йдеться про класи та ранги державних службовців. Для визначення рейтингової оцінки повинна бути запроваджена рейтингова шкала. Так, постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження національної рейтингової шкали” від 26.04.2007 р. № 665 [13] визначена Національна рейтингова шкала для визначення кредитних рейтингів, а тому рейтингова шкала для рейтингової оцінки державних службовців повинна мати певні показники, які матимуть специфічні дані відповідно до державної служби.

В п.1 Порядку проведення комплексної оцінки соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та м. Севастополя, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 20.06.2007 р. № 833 [14], визначено, що комплексна оцінка соціально-економічного розвитку цих адміністративно-територіальних одиниць проводиться за результатами аналізу своєчасного виявлення негативних тенденцій та забезпечення оперативного прийняття управлінських рішень.

А відповідно до Державної цільової соціальної програми “Школа майбутнього” на

2007-2010 роки”, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2007 р. № 1071 [15], вказано, що передбачається удосконалення змісту та поліпшення якості освіти; розроблення, апробація та виконання інноваційних навчальних планів, програм, запровадження сучасних курсів за вибором, факультативів тощо; проведення відповідних моніторингових досліджень якості освіти та особистісного розвитку учнів, запровадження рейтингової системи оцінювання їх навчальних досягнень.

З наведеного випливає, що для запровадження рейтингової шкали для рейтингової оцінки державних службовців повинні бути застосовані певні критерії оцінювання.

Як визначають Р. Дацків, П. Пашко та ін., в Україні затверджений примірний перелік загальних критеріїв та показників якості роботи державного службовця, усього – 21. Критерії поділяються на загальні (характерні для всіх державних службовців) та спеціальні (залежать від особливостей роботи кожного державного органу). Зазначені критерії та показники пов'язуються з конкретною діяльністю та очікуваними результатами. О. Слюсаренко пропонує структуру й складову комплексного показника – компетентності та порівняти теоретико-методологічні результати з емпірико-практичними даними. До групи А відносяться предметні (спеціалізовані за видами діяльності) компетентності: інтелектуально-знанцева (знання, інтелект тощо); творчо-інноваційна (творчість, ініціативність тощо); ціннісно-орієнтаційна (моральність, дисциплінованість тощо); діалого-комунікаційна (комунікабельність, робота в команді тощо); до групи Б – загальні компетентності відносяться: кваліфікованість, особистість тощо; до групи В – інтегровані або комбіновані компетентності відносяться: працездатність, якість роботи тощо [8].

Б.Г. Савченко, Є.М. Сурженко відмічають, що соціологічні дослідження є ефективним засобом одержання нових оперативних даних, за допомогою яких можна розглянути внутрішнє і зовнішнє середовище того чи

іншого колективу. У зв'язку з цим метою дослідження є визначення позитивних і негативних факторів, що впливають на результати роботи державних службовців [16].

Так, наприклад, нами було проведено анкетування з слухачами заочної магістратури Державного управління МПІК ХНЕУ у січні 2008 року, яке дозволило зробити висновок, що процедура ротації окремих категорій державних службовців у більшості має негативні наслідки (зміна колективу; тривала адаптація до нового місця роботи; психологічний вплив на стан здоров'я тощо) і запровадження рейтингової оцінки для окремих категорій державних службовців, яких стосується процедура ротації. Певна кількість респондентів відповіли, що дана оцінка зможе призвести до справедливого визначення рейтингу між окремими державними службовцями, які зможуть уникнути ротації. На нашу думку, запровадження таких форм навчання, як дискусія, дозволяє державним службовцям та викладачам знайти певний консенсус в діалозі.

Так і О. Яковенко вказував, що запровадження освітньо-професійної програми підготовки магістрів за спеціальністю “Державна служба” є шляхом вдосконалення системи професійного навчання державних службовців і проводяться у центрах підвищення кваліфікації державної служби при навчальних закладах. Сьогодні можна стверджувати, що в Україні створена і поступово вдосконалюється система професійного навчання державних службовців. З цією метою запроваджено нову освітню галузь “Державне управління” і програму підготовки магістрів за спеціальністю “Державна служба” [17].

Таким чином дана форма вдосконалення професіоналізму державних службовців може бути ще одним критерієм для рейтингової оцінки.

С.Г. Білорусов та А.А. Яценко вказують, що відповідно до рекомендацій Головного управління державної служби України, в діючу систему підвищення кваліфікації кадрів впроваджуються тренінгові програми, які покликані

сприяти розвитку професіоналізму державних службовців, їх умінню працювати в умовах демократичної, публічної політики, розвитку економічних відносин, створенню конкурентоспроможного регіонального простору [18].

Досліджуючи систему оцінювання державних службовців, виявлено такі недоліки, як: недостатня розробленість і визначеність ключових компетентностей; домінування самооцінювання та внутрішнього оцінювання; відсутність або слабкість стандартів оцінювання (змістовних, процедурних, кваліфікаційних, етичних); ігнорування або недооцінка валідності та надійності методів оцінювання; неувага до прав, обов'язків, відповідальності, звітності учасників оцінювання; брак прозорості та відкритості [19].

Таким чином, дослідження щодо шляхів та критеріїв професійної компетентності державних службовців можуть бути започатковані для запровадження нової методики оцінювання професіоналізму державних службовців як рейтингова оцінка, яка в подальшому зможе бути основним показником для проведення процедури ротатії окремих категорій державних службовців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Полтавський В. Напрями і засоби вдосконалення управління кар'єрою державних службовців у сучасній Україні / В. Полтавський // Вісник Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - X. : Вид-во НАДУ. - 2005. - № 2. - С. 133-140.
2. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" : від 15.12.2005 р., № 3201-IV // ВВР України. - 2006. - № 13. - Ст. 110.
3. Фещенко В. Рейтингування на фінансовому ринку України: реалії життя та проблеми становлення / В. Фещенко // Фінансовий ринок України. - 2006. - № 2 (28). - С. 32-33.
4. Мосійчук Т. Рейтингування на ринках фінансових послуг: реалії та перспективи / Т. Мосійчук // Фінансовий ринок України. - 2006. - № 4 (30). - С. 20-21.
5. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005-2010 роки" : від 08.06.2004 р., № 746 // Урядовий кур'єр. - 2004. - № 112. - С. 4-5.
6. Корж І. Добір кандидатів на державну службу: порівняльний аналіз / І. Корж // Право України. - 2007. - № 3. - С. 84-89.
7. Пастухова О. В. Критерії ефективності підвищення кваліфікації кадрів органів державного управління / О. В. Пастухова // Теорія та практика державного управління. - Випуск 2 (11). - X. : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2005. - С. 201-204.
8. Слюсаренко О. Структура та компонентний склад, показники і критерії оцінювання професійної компетентності державного службовця як основи його кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - X. : Вид-во НАДУ. - 2006. - № 2. - С. 123-143.
9. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців" : від 28.12.2000 р., № 1922.
10. Економічна енциклопедія. - Том 3. - К. : Видавничий центр "Академія", 2002. - 950 с.
11. Наказ Головного управління державної служби України "Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань" : від 31.10.2003 р., № 122.
12. Закон України "Про державну службу" : від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // ВВР України. - 1993. - № 52. - Ст. 490.
13. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження національної рейтингової шкали" : від 26.04.2007 р., № 665.
14. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок проведення комплексної оцінки соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя" : від 20.06.2007 р., № 833.
15. Постанова Кабінету Міністрів України "Державна цільова соціальна програма "Школа майбутнього" на 2007-2010 роки" :

від 30.08.2007 р., № 1071.

16. Савченко Б. Г. Управлінський вплив на персонал державних установ на основі соціологічних досліджень / Б. Г. Савченко, Є. М. Сурженко // Збірник наукових праць. – 2005. – № 2 (24). – С. 282-288.

17. Яковенко О. Кадровий потенціал державотворення: проблеми розвитку / О. Яковенко // Вісник Укр. акад. держ. упр. при Президенті України. - Вид-во "УАДУ". - 2005. – С. 19-26.

18. Білорусов С. Г. Запровадження сучасних тренінгових технологій в умовах станов-

лення конкурентоспроможної регіональної економіки при підготовці кадрів місцевого самоврядування та державної служби / С. Г. Білорусов, А. А. Яценко // Перспективи становлення конкурентоспроможної регіональної економіки. - К., 2007.

19. Слюсаренко О. Проблема справедливого оцінювання компетентності державних службовців для забезпечення їх професійного і кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. - Х. : Вид-во НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 46-57.

Височина О. В. Рейтингова оцінка як показник професійної придатності займаних посаді державного службовця / О. В. Височина // Форум права. – 2008. - № 3. – С. 88-92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08vevpds.pdf>

Розкрито актуальність запровадження рейтингової оцінки як основного показника рівня професіоналізму державних службовців при проведенні ротації.

Высочина Е.В. Рейтинговая оценка как показатель профессиональной пригодности занимаемой должности государственного служащего

Раскрыта актуальность внедрения рейтинговой оценки как основного показателя уровня профессионализма государственных служащих при проведении ротации.

Vysochina E.V. Rating the Estimation as the Parameter of Professional Suitability of the Post of the Civil Servant

Actuality of input of rating estimation is exposed as a basic index of level of professionalism of civil servants during conducting of rotary press.