

Четвертою відмітною є технологія надання публічних послуг за стандартами системи управління якістю, наприклад, ISO 9001. Мова йде не про адміністративні послуги, які обмежуються лише дозволами та видачею документів і числених довідок, а про весь широкий діапазон, включаючи всі комунальні, соціальні та будь-які інші суспільно значущі послуги.

Але всі технології без людського натхнення не будуть дієвими. Тому після визначення проектів з реалізації пріоритетів бачення майбутнього важливо реалізувати мотиваційну технологію розвитку персоналу – від підбору і оцінки до навчання та розбудови кар'єри. Збалансована змістовна та процесна мотивація – одна із суттєвих ознак публічного управління. І, навпаки, відсутність кореляційних залежностей між заробітними платами і суспільно значимими результатами діяльності – типова ознака командно-адміністративного управління.

Якщо вищезазначені технології впроваджено, то така система управління вже іманентно сама по собі ефективна і не потребує жорсткого командно-адміністративного зовнішнього контролю, який замінюється “м'якими” технологіями моніторингу, аудиту та оцінювання. До того ж технологія електронного врядування із сумісними базами даних в інформаційному суспільстві дає особливу цифрову прозору публічність.

Список викоистаних джерел

1. Базарна О.В. Поняття, суть, природа публічного управління та державного управління / О.В. Базарна – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_1_2/Bazarna.pdf
2. Босак О. З. Становлення та розвиток системи публічного управління в Україні // Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє : монографія / О.З. Босак / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; відп. редактор І. А. Грицяк. – К. : К.І.С., 2009. – 240 с.
3. Грицяк А.І. Публічне управління в Україні: становлення за європейськими стандартами / А.І. Грицяк - Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vamsu_du/2010_2/Grytciaak.htm#_ftn1

Мухин С.Г.

К ВОПРОСУ ОБ УРОВНЯХ И ЭТАПАХ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Оценка и аттестация государственных служащих заключается не только в оценке каких-либо показателей эффективности деятельности, но и в оценке компетенций. Компетенции государственного служащего – это совокупность их знаний, умений и навыков, которые должны присутствовать для эффективного выполнения должностных обязанностей.

В целом же главная цель оценки и аттестации государственных служащих – это побудить их постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки,

чтобы иметь возможность продвигаться по карьерной лестнице и развивать свой полный профессиональный потенциал. Таким образом, цель оценки и аттестации государственных служащих заключается не в наказании или вознаграждении государственных служащих, а в оказании им поддержки, чтобы лучше понять их возможности и недостатки и помочь им достичь максимального уровня в их профессиональном развитии [1].

При разработке и закреплении процедур оценки эффективности деятельности государственных служащих можно также отталкиваться от различных уровней таковой оценки. Так, например, могут выделяться индивидуальный, групповой, институциональный или системный уровни [2].

На индивидуальном уровне необходимо оценивать достижение тех целей и задач, которые поставлены перед конкретным служащим.

На групповом уровне оценивается эффективность деятельности какой-либо профессиональной группы, отдела государственного органа или организации.

На институциональном уровне оценивается как правило соответствие результатов деятельности государственного служащего или группы служащих целям и задачам деятельности всего государственного органа или отрасли экономики.

На системном уровне как правило оценивается соответствие результатов деятельности каким-либо программным документам, нормативным правовым актам и требованиям к государственной службе как таковой в целом.

Процесс оценки госслужащих представляет собой непрерывный процесс, состоящий из нескольких этапов. Завершение одного этапа является предварительным условием для выполнения следующего.

В целом же, процесс оценки и аттестации госслужащих должен включать следующие основные этапы:

1. Определение основных профессиональных задач на определенный период, по прошествии которого и будет проводиться непосредственно оценка эффективности деятельности госслужащего (формируются основные направления развития госслужащего, а также ставятся задачи, которые необходимо выполнить за оцениваемый период);

2. Мониторинг работы госслужащего в течение всего оценочного периода (во время данного периода основная нагрузка по оценке деятельности служащего ложится на его непосредственного руководителя, именно руководитель должен наблюдать за деятельностью служащего и его поведением в различных ситуациях, в течение оценочного периода);

3. Непосредственно оценка и аттестация госслужащего за определенный период (эта фаза включает интервью по оценке эффективности, заполнение аттестуемым лицом различных оценочных форм или тестов, а также, как итог, предложение оценочной комиссией конкретной оценки эффективности деятельности госслужащего);

4. Определение итоговой оценки (как правило такая оценка выставляется по бальной системе, например, по пяти- или трех-бальной шкале [3, с. 61].), которая также включает возможность использования правовых средств для оспаривания выставленной оценки в вышестоящие инстанции [1].

Оценочный период длится, как правило от года до трех лет. Более короткие периоды оценки могут привести к ложным представлениям об эффективности деятельности служащего.

В конечном итоге, при применении комплекса методов оценки и аттестации госслужащих в Республике Беларусь, необходимо руководствоваться тем на каком уровне таковая оценка применяется, а также тем, на каком этапе оценочного периода она проводится. Кроме того, при выборе того или иного метода следует учитывать все его преимущества и недостатки и цель его применения, а также руководствоваться здравым смыслом при оценке трудовых и временных затрат как оцениваемого работника, так и тех, кто участвует в оценке его деятельности и уровня компетенций.

Список использованных источников

1. Manual on performance appraisal of civil servants and employees. Guide to successful performance management in the civil service structures in Bosnia and Herzegovina / [Electronic resource] // Civil service agency of Bosnia and Herzegovina official cite. – Mode of access: <http://www.ads.gov.ba/v2/dox/POOE.pdf>. – Date of access: 29.05.2018.
2. Helpdesk Research Report: Monitoring and Evaluating Civil Service Performance / [Electronic resource] // Governance and Social Development Resource Centre official cite. – Mode of access: <http://www.gsdrc.org/docs/open/hd722.pdf>. – Date of access: 29.05.2018.
3. Кононов, Е. В. Применение опыта Великобритании в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих / Е. В. Кононов // Экономический анализ: теория и практика. – 2011, № 20. – С. 59-64.

Незять В.І.

ДО ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Результативність процесів демократизації державного управління, забезпечення його публічності, децентралізації, реформування служби в органах місцевого самоврядування відповідно до нових вимог, значною мірою залежить від сформованості кадрового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, рівня їхньої готовності до здійснення професійної діяльності.

Перейдемо до визначення поняття «кадровий потенціал». Словник тлумачить «потенціал» (від лат. *potencia* – сила) як можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використаними [9]. Виходячи з цього, кадровий потенціал органів місцевого самоврядування регіону – це кадрові можливості у сфері служби в органах місцевого самоврядування, наявні в даний час, що спрямовані на перспективу, сформовані і продовжують формуватися у певних суспільно-професійних відносинах, характеризуються сукупністю кількісних і якісних ознак, мають свою структуру, постійно змінюються й перебувають у різних формах, здатні