

тисячі – інформаційних, і понад одну тисячу – консультаційно-роз'яснювального характеру.

Всі ці матеріали розміщуються на субсайті «Територіальні органи ДПС у Дніпропетровській області» і є доступними для кожного його відвідувача.

Слід зазначити, що податковими органами регіону постійно удосконалюються методи і форми публічного інформування платників податків з урахуванням сьогодення, зокрема, шляхом проведення публічних заходів (наприклад, зустрічей, семінарів) у режимі онлайн з використанням сервісів «Skype» та «Zoom».

Таким чином, комунікації платників і представників податкової служби зі зворотнім зв'язком є важливими і необхідними для обох сторін, дистанційні комунікації – це зручність і потреба сучасності.

Список використаних джерел

1. Відкритість. Доступність. Прозорість. [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://tax.gov.ua/media-tsentr/novini/429471.html>.
2. Олексій Любченко обговорив законодавчі новації у податковій сфері з керівництвом Громадської ради при ДПС. [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://tax.gov.ua/media-tsentr/novini/422612.html>.
3. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

Сурай І.Г.

ОЦІНЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ЇХ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ФУНКЦІОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД

У сфері державної служби оцінювання як кадрова технологія є багаторазовим дійством. Основною дієвою особою виступає претендент на посаду державної служби/державний службовець. При вступі на державну службу оцінюванню мають підлягати професійні компетентності особи, при оцінюванні службової діяльності – результати їх застосування.

В Україні результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри [1, 2].

Зауважимо, що застосування функціонально-компетентнісного підходу потребує аналізу функцій та, як результат, визначення базових (ключових) компетентностей/компетенцій (знаннєвих, вміннєвих і поведінкових), наявність яких і створює підґрунтя для ефективного виконання цих функцій.

Нагадаємо, що у Великобританії в 1980-х брак кваліфікованих працівників став стимулом для застосування функціонально-компетентнісного підходу до професійного навчання і освіти. Це зумовило створення національної системи професійних кваліфікацій, які базувалися на професійних стандартах компетентності, виведених з функціонального аналізу професійної діяльності працівників. Ці системи професійних кваліфікацій базувалися на компетенціях, що демонструються на робочих місцях, а не на систематично придбаних знаннях і тим більше не на

поведінкових характеристиках. Нові професійно-технічні кваліфікації розроблялись у рамках функціонально-компетентнісного підходу та ґрунтувалися на професійних стандартах компетентності, в основі яких був функціональний аналіз праці. Тобто, спочатку цей підхід до оцінювання був акцентований на функціональній компетентності, саме на здатності виконувати роботу відповідно до необхідних стандартів. Однак наприкінці 1990-х років поняття компетенції значно розширилося, функціональні критерії доповнилися поведінковими характеристиками [3, с. 6-7].

Дослідники європейських країн (Німеччина, Австрія, Франція) на базі американського та британського підходів розвинули цілісну модель компетентності, яка включає в себе чотири виміри: когнітивні компетенції, які включають декларовані знання і знання, засновані на досвіді; функціональні компетенції, до яких відносяться навички та володіння прийомами (методами) виконання роботи; соціальні (поведінкові) компетенції, включаючи етичні компетенції і “емоційний інтелект”; мета-компетенції, які служать для набуття інших компетенцій (наприклад, здатність навчатися) [4].

Сучасні міжнародні стандарти свідчать, що трактування компетентності базується на діяльнісному підході (в основі якого функції); зарубіжний досвід у публічному управлінні вказує, на застосування цього підходу при оцінюванні діяльності керівника за критерієм “Лідерство” (при цьому, чітко прослідковується зв'язок компетентностей лідера (керівника) і критеріїв оцінювання його діяльності) [5, с. 386].

Відповідно до стандартів ISO 9000, ISO 9001 “компетентність” – це демонстрована здатність застосовувати на практиці знання та навички [6]. При цьому, у сучасних стандартах компетентності приділено значну увагу та визначено, що для забезпечення якості функціонування організацій важливим є: визначити необхідну (як вимога) компетентність персоналу, яка впливає на якість; надати необхідне навчання для отримання необхідної компетентності; оцінювати результативність застосованих заходів; забезпечувати усвідомлення працівника його ролі та важливості його діяльності, а також у який спосіб ця діяльність приведе до якості; вести відповідні записи про освіту, навчання, навички та досвід працівника (ів) [7].

Зауважимо, що в Україні оцінювання результатів службової діяльності державних службовців проводиться на підставі ключових показників, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції. Завдання і ключові показники державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “А”, визначаються з урахуванням встановлених завдань для відповідного державного органу стратегічними документами державного рівня, положенням про державний орган та інших завдань, виконання яких покладено на такого державного службовця. Завдання і ключові показники державних службовців, які займають посади державної служби категорій “Б” і “В”, визначаються з урахуванням стратегічних документів державного та/або регіонального рівня, річного плану роботи державного органу, завдань, функцій та обов'язків, визначених у положенні про державний орган, положенні про відповідний структурний підрозділ, посадовій інструкції [5].

Наразі державна служба України потребує: чіткості визначення функцій за посадами державної служби, удосконалення опису компетентностей, компетенцій, поведінкових індикаторів відповідно до конкретної функції за посадою (виокремлення саме тих, які гарантують якість виконання функції), а також удосконалення технології оцінювання

службової діяльності державних службовців, яка ґрунтується на аналізі поведінкових індикаторів, що вказують на ефективне застосування державним службовцем своїх знань та навичок (компетенцій, що впливають на якість) підчас здійснення функцій за посадою.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. №889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
2. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF/print#n113>
3. Сурай І. Г., Томашевська Т. В. Напрями застосування функціонально-компетентнісного підходу при формуванні політико-управлінської еліти. Реалізація пріоритетних напрямів реформування публічного управління та адміністрування: Збірн. матер. міжрегіон. наук.-практ. семінару. – Херсон; Вид-во “ЛТ-Офіс”, 2017. С. 5–8.
4. Стуф А., Мартенс Р. Л., Мериенбоер Дж. Дж. Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. URL: <http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.htm>
5. Сурай І. Г., Новогребельська І. М. Компетентність “лідерство” у сфері державної служби: діяльнісний підхід. Актуальні питання підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Київ, 1-2 листопада 2018 р. Київ : НАДУ, 2018. – Т. 1. – С. 384–387.
6. Концепция стандартов ИСО 9000. URL: <http://quality.eur.ru/GOST/konc9000.htm>
7. Международный стандарт ISO 9001:2000. URL: <http://niits.ru/public/2003/069.pdf>

Шпекторенко І.В.

ПРИНЦИПИ ВІДКРИТОСТІ ТА ПРОЗОРОСТІ У КАДРОВИХ ПРОЦЕСАХ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Принцип (від лат. *principium* – основа) як поняття теорії відображає у системі публічного управління закономірності, відносини, взаємозв'язки між її елементами. Принципи здійснення управлінських процесів та прийняття управлінських рішень, на відміну від закономірностей, відображають наші знання про об'єктивно існуючі, стійкі, необхідні, істотні взаємозв'язки між процесами та явищами в управлінні [9]. Принцип публічного управління являє собою відношення або взаємозв'язок суспільно-політичної природи й інших елементів публічного управління, які виражені у вигляді певного наукового положення, норми, інколи – результату, що закріплене правовими нормами (найчастіше у вигляді законів) та застосовується в теоретичній та практичній діяльності. Будь-яке правило та положення, що сприяє удосконаленню здійснення управлінських процесів та прийняття управлінських рішень, може займати місце серед принципів управління.