

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ОСНОВЕ ОПЫТА СТРАН ДАЛЬНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ)

Ключевым направлением повышения эффективности и результативности деятельности государственных служащих является разработка и внедрение единой комплексной системы показателей, что позволит значительно повысить эффективность государственной службы.

Показатели результативности являются ключевым аспектом создания объективной и комплексной системы индикаторов, отражающих выполнение государственными служащими должностных обязанностей и степень достижения поставленных целей, позволяющих сфокусировать внимание должностных лиц на основных приоритетных задачах органа власти [1].

Проблемой является выбор оптимального количества критериев оценки эффективности и результативности государственных служащих. Если их будет слишком много, то мониторинг деятельности понесет за собой искаженные данные и огромные издержки на его исполнение. Если же показателей будет недостаточно, то можно столкнуться с ситуацией, когда государственных служащих для повышения показателей своей результативности сместит эффективный процент своей работы только в одну, оцениваемую, область, в ущерб остальным должностным обязанностям.

Так, показатели результативности для государственных служащих должны быть четко согласованными с целями и задачами органа государственной власти, отражать степень вклада каждого государственного служащего в достижение поставленных перед ним целей и задач, охватывать все основные должностные обязанности государственного служащего, максимально воспроизводить непосредственный вклад государственного служащего на динамику показателей результативности [1].

Оценка эффективности деятельности государственных служащих в зарубежных странах (Великобритания, США, Германия, Франция, другие страны Европы, страны Азии и Африки [2], [3], [4], [5]) проходит в форме ежегодной аттестации, в ходе которой выявляются сильные и слабые стороны государственного служащего. Процедура оценки результатов деятельности государственного служащего за очередной год заключается в составлении отчета о деятельности оцениваемого как им самим, так и его непосредственным руководителем. Руководитель организации утверждает этот отчет. Для оценки также может быть привлечен сотрудник кадровой службы. Высшей инстанцией при проведении аттестации является руководитель организации, утверждающий отчет.

Оценка выполнения работы – чрезвычайно важная задача. В процессе оценивания можно столкнуться с различными недостатками оценки, которые

влияют на способность оценщика делать точные оценки. К таким недостаткам можно отнести ситуации, когда руководитель оценивает своих сотрудников выше, чем они могут быть оценены, оценивает одинаково всех сотрудников; или не имеет полного представления о работе сотрудника и оценивает его только на одном уровне.

Результаты оценки государственного служащего неотделимы от необходимости повышать эффективность государственной организации в целом. По результатам оценки происходит не просто изменение состояния государственного служащего (поощрение по службе, перевод на иное место работы, изменение заработка и т.д.). Выявляются сильные и слабые стороны института государственного служащего, на основе чего проводится дальнейшая работа с государственным служащим, для чего, как показывает мировой опыт, активно развивается практика лично-профессиональной подготовки. Государственный служащий должен быть разносторонней личностью, способной проявлять творческий подход и видеть перспективу. Однако несмотря на абстрактность заявленных критериев, это не отменяет потребность в четком их структурировании и создании соответствующей шкалы для оценки.

Список использованных источников

1. Воробьева, Е.С. Необходимость оценки эффективности и результативности труда государственных гражданских служащих // Е.С. Воробьева // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2014. – №11. – С. 157–161.
2. Ijewereme, O. B. Factors Influencing Performance Appraisal System In The Nigerian Civil Service: A Comparative Study Of Edo And Ondo States Civil Service Of Nigeria / O. B. Ijewereme // Public Policy and Administration Research. – Vol.3. – No. 12. – 2013. – P. 130–139.
3. Roll, H. A. Appraisal of Civil servants manual / H. A. Roll. – Belgrade (Serbia) : DIAL. – 41 p.
4. Rubin, E. V. Appraising Performance Appraisal Systems in the Federal Government: A Literature Review, Preliminary Findings, and Prospects for Future Research Presented at the Public Management Research Conference / E. V. Rubin. – New York : Syracuse University, June 2011. – 32 p.
5. Staroňová, K. Performance appraisal in the EU member states and the European Commission / K. Staroňová. – Slovakia : Government Office of Slovakia, 2017. – 71 p.

Охотникова О.В.

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ АМЕРИКАНСЬКОЇ ТА КАНАДСЬКОЇ МОДЕЛІ МЕРИТОКРАТІЇ

В основу системи державного управління США закладений принцип меритократії. У 1978 році був прийнятий Закон про реформу державної служби, в якому сформульовані основні складові меритократії. Відповідно до нього підбір і