

Рузевич Л.С., Світлична К.С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Дослідження підходів до оцінювання діяльності державних службовців

ryzevu3513@gmail.com

Вступ. Для забезпечення процедури оцінювання персоналу використовують різні методи оцінювання як спосіб отримання і вимірювання певної інформації щодо формування оцінки. Важливе місце у цій процедурі відводиться технологічності методів: їх простоті; ступеню трудомісткості; точності результатів; можливості автоматизації процедури оцінювання.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності впровадження комплексного підходу до оцінювання державного службовця і його діяльності має бути комплексним. Основна ідея «комплексності» оцінювання полягає в кількісному вимірі найбільш істотних характеристик (властивостей, якостей) як самого державного службовця, так і результатів його діяльності. До основних елементів комплексного підходу оцінювання державних службовців можна віднести: об'єкти і суб'єкти оцінювання; процедуру оцінювання; зміст оцінки; методи оцінювання.

Під об'єктом оцінювання персоналу будемо розуміти державного службовця, який підлягає оцінюванню. Не викликає сумніву, що оцінюватися повинні всі категорії державних службовців – і керівники, і спеціалісти.

Відомо, що діяльність державних службовців відрізняється від праці (роботи) робітників. По-перше, діяльність державних службовців – переважно розумова. По-друге, результати роботи керівників і спеціалістів важко піддаються прямому кількісному вимірюванню і часто стають очевидними тільки після закінчення певного періоду часу. По-третє, вплив державних службовців на результати діяльності здійснюється шляхом використання інформації, тобто, предмет і продукт праці державних службовців носить інформаційний характер.

До керівників і спеціалістів пред'являється багато загальних вимог щодо

ділових і особистісних якостей. Однак вони не можуть оцінюватися за єдиною схемою. Для кожної категорії службовців мають бути застосовані свої показники і критерії оцінювання. При цьому важливо, щоб критерії та показники оцінок ділових якостей і кваліфікації співробітників для кожного вищого рівня характеризувалися більш високим набором якостей. Іншою складовою процедури оцінювання є визначення тих, хто буде проводити оцінку персоналу – суб'єктів оцінювання (оцінювачів).

Суб'єктів, які залучаються до оцінювання, можна ще класифікувати на внутрішні (що знаходяться всередині державного органу) і зовнішні (залучені ззовні). За кордоном аналогічну функцію виконує одна з найпопулярніших технологій оцінки – незалежні центри оцінювання (оціночні центри). Вони виконують два головних завдання: виявляють управлінські здібності і встановлюють індивідуальну програму тренування, призначену для розвитку виявлених здібностей.

У зміст оцінювання державних службовців мають бути включені оцінки:

- кваліфікаційно-освітнього рівня (КОР);
- особистісно-компетентнісних якостей (ОКЯ);
- результатів службової діяльності (ефективності діяльності).

На рис. 1 наведено структуру показників оцінки державного службовця та результатів його діяльності. Під оцінюванням персоналу з позиції комплексного підходу пропонується розуміти узагальнюючу оцінку, при формуванні якої різнорідні оцінки об'єднуються в один інтегральний показник. Її основна перевага полягає в тому, що оцінка за певними компонентами має свої обмеження, а узагальнення її в комплексному підході робить більш повною. При комплексуванні об'єднуються позитивні аспекти одних оцінок (методів) і компенсуються недоліки інших. Важливою складовою процедури оцінювання персоналу є порядок і періодичність її проведення. Наприклад, період оцінювання може розглядатися як один із критеріїв (елементів) комплексного підходу до оцінки персоналу, що розподіляє оцінку на пролонговану й експресивну.



Рис. 1. Структура показників комплексної оцінки державного службовця та його службової діяльності

Пролонговане оцінювання здійснюється на основі вивчення тривалого періоду трудової діяльності, ґрунтуючись на аналізі минулої і поточної діяльності, експресивне оцінювання відноситься тільки до поточної діяльності.

Висновки. Безумовно, не заперечуючи значення використання під час оцінювання державних службовців інформаційних комп'ютерних технологій, здійснення самої процедури оцінювання мають проводити люди (суб'єктами оцінювання), що володіють спеціальними знаннями і застосовують взаємодоповнюючі методики оцінювання. Настає час відмовлятися від традиційної документальної бази (характеристик, атестаційного листа, індивідуального звіту). Необхідно, щоб ці документи були якісно розроблені і могли бути реально, а не формально використані під час оцінювання в онлайн-режимі. Комп'ютерні технології дозволяють оперативно отримувати доступ до інформації про державних службовців, зберігати результати комп'ютерних тестів, розраховувати стаж і забезпечувати об'єктивність та оперативність в роботі з інформацією про якості державних службовців та результати їх діяльності.