

АТЕСТАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Корнієнко Владислав Володимирович
студент-магістр юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна
e-mail: brucie@ukr.net

Ключові слова: атестація, державні службовці, мотивація, оцінка, кадри.

Удосконалення та впорядкування проходження державної служби потребує оцінювання результативності та ефективності професійної діяльності державного службовця. Воно реалізується шляхом запровадження періодичної атестації службовців.

Атестація проводиться з метою перевірки й оцінки професійних, ділових і особистих якостей службовця, встановлення його службово-посадової відповідності вимогам, що пред'являються по службі.

Існує декілька підходів до тлумачення поняття атестація. К. Борисова говорить про атестацію персоналу як про процедуру систематичної формалізованої оцінки згідно із

заданими критеріями відповідності діяльності конкретного працівника чітким стандартам виконання роботи на даному робочому місці на даній посаді за певний період часу. Процедура атестації повинна бути оформлена відповідно до законодавчих вимог та локальних нормативних документів. В. Савченко визначає атестацію як формалізовану оцінку кадрів, що проводиться у визначений час, в установленій формі, за спеціально розробленою процедурою, відповідно до результатів якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення працівників.

У обох випадках це найважливіший вид оцінки службовців спрямований на розвиток, навчання та мотивацію персоналу. Саме тому атестація є важливим інструментом системи державного управління.

Атестація державних службовців регулюється Постановою Кабінету Міністрів України № 1922 від 28 грудня 2000 року.

Атестація державних службовців є обов'язковою процедурою, що проводиться раз на три роки з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків.

У період між атестаціями з метою здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців щороку здійснюється оцінка виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків. Механізм оцінювання, що забезпечує його ефективні результати, має обов'язково містити такі елементи: 1) суб'єкт оцінювання; 2) об'єкт оцінювання; 3) науково розроблені критерії оцінювання діяльності державних службовців, тобто конкретні вимоги, яким має відповідати діяльність працівника, його особисті якості та результати праці; 4) методи оцінювання; 5) процедура оцінювання (створення раціональної системи врахування показників роботи службовців, яка дає змогу аналізувати зібрану інформацію; виділення працівників, які проводять оцінювання; безпосереднє оцінювання і т. ін.).

Атестація державних службовців у механізмі проходження служби пов'язується з можливістю просування по службі та зміни правового статусу службовця.

Після атестації державному службовцеві дається одна з таких оцінок:

1) відповідає займаній посаді; 2) відповідає займаній посаді за певних умов, тобто умов, визначених рекомендаціями атестаційної комісії щодо його службової діяльності; 3) не відповідає займаній посаді.

Більш широко у законодавстві має бути визначено мету атестації. Крім підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену роботу атестація проводиться з метою визначення шляхів раціонального використання кадрів, покращення їх підбору та виховання, підвищення фахового рівня, виявлення недоліків у роботі та їх усунення, створення дійового резерву.

Також на сьогоднішній день атестація не пов'язана з системою оплати праці державних службовців. Отже, лише за умови підвищення на посаді, можливе і підвищення заробітної плати. Якщо державний службовець отримує оцінку, що підтверджує його відповідність займаній посаді та зараховується у резерв, то це ніяк не відображається на його матеріальній мотивації. Тому необхідно поєднати атестацію з системою оплати праці через використання показників ефективності діяльності державних службовців. Крім цього, необхідно використовувати шляхи підвищення мотивації державних службовців через застосування гнучких умов праці, можливості виконувати частину роботи вдома, надання соціального пакету, медичне обслуговування та інші пільги.

Отже, на наш погляд існуюча на сьогодні процедура атестації державних службовців є не ідеальною і не достатньо стимулює їх професійний ріст, а також підвищення кадрового

потенціалу державної служби. Результати атестації повинні бути направлені на стимулювання державних службовців і посилювати їх мотивацію. Рівень оплати праці у державному секторі повинен відповідати рівню і кваліфікації службовців. Тому вдосконалення атестації державних службовців сприяє підвищенню ефективності кадрового потенціалу державної служби.

***Науковий керівник:** доцент кафедри державно-правових дисциплін юридичного факультету ХНУ імені В.Н. Каразіна, к.ю.н, доцент Кагановська Тетяна Євгеніївна.*