

PJSC «Tera», the creation of which the company is currently working.

Lituration

1. Кондитерська фабрика «ТерА». URL: <http://tera.ua>. (дата звернення: 20.10.2019).
2. Кондитерська фабрика «ТерА». Партнери – роздрібні торговельні об'єкти та дистриб'ютори компанії. URL: <http://tera.ua/partners/> (дата звернення: 21.10.2019).
3. Кондитерська фабрика «ТерА». Про компанію. URL: <http://tera.ua/about>. (дата звернення: 21.10.2019).

Бойцун Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Системною проблемою функціонування публічної служби в Україні є низька результативність управління її персоналом. Зокрема, відсутність об'єктивності і прозорості при вступі на публічну службу, а також чітких кар'єрних перспектив підривають авторитет цих інститутів та призводять до високого рівня плинності кадрів. До того ж, формальне ставлення до існуючих кадрових технологій з боку керівників установ сприяє виникненню у службовців стійкого відчуття внутрішньої покірності, яке значно знижує результативність їх діяльності. Відтак, особливе значення мають методологічні підходи щодо запровадження сучасних технологій оцінювання роботи персоналу державного органу.

Технологія оцінювання роботи персоналу державного органу характеризує процес упорядкування цієї діяльності, який відбувається через формування і закріплення відповідних інституцій. Обов'язковою умовою при тому є безперервний розвиток самих інструментів технологій оцінювання на фоні загальних змін в державі та суспільстві. Ці зміни стосуються концептуальних, правових, організаційних, технічних та інших питань;

Методологічні підходи щодо запровадження сучасних технологій оцінювання роботи персоналу державного органу включають в себе не тільки систему принципів і засобів їх організації, а й побудову їх практичної реалізації. Предметом методологічних підходів технологій оцінювання роботи персоналу державного виступає сам процес оцінювання, а результатом методологічних підходів щодо технологій оцінювання роботи персоналу державного органу є система правил, положень, рекомендацій, інструкцій щодо

проведення оцінки.

Недієва система оцінювання діяльності персоналу призводить до: орієнтації роботи персоналу на процес, а не на результат; нерозуміння внеску кожного працівника в досягнення цілей державного органу; незацікавленості працівників у належному проведенні оцінювання діяльності; створення негативного іміджу процедур оцінювання; відсутності забезпечення командної роботи, відкритого діалогу і співпраці між керівниками і підлеглими; неможливості визначення реальних потреб персоналу у підвищенні кваліфікації, вдосконалення діяльності організації, роботи кадрових служб, не враховується потенціал для кар'єрного зростання.

Підґрунтям оцінювання роботи персоналу державного органу є система його організаційно-методичного забезпечення. Метою методичного забезпечення є створення єдиних підходів, принципів, критеріїв, вимог до порядку застосування технологій оцінювання роботи персоналу державного органу та надання методично-консультативної допомоги [1].

Результати праці є найважливішим компонентом комплексної оцінки, оскільки вони, по-перше, дають певне уявлення і про особистість працівника, і про його трудову поведінку, а по-друге, саме вони є свідченням досягнення індивідуальних і організаційних цілей державного органу [2]. Разом з тим, оцінка праці різних категорій працівників має свої специфічні задачі, показники, способи виявлення та вимірювання результатів праці. Найскладніше оцінити результати праці керівників та спеціалістів. При цьому виникає чимало проблем: як оцінити результати роботи державного органу; як оцінити внесок функції управління в ці результати; як визначити частку конкретного працівника (керівника, спеціаліста) в цьому внеску. Водночас, слід зазначити, що аналіз методологічних підходів щодо технологій оцінювання роботи персоналу державного органу, які діяли до введення Закону № 4050 «Про державну службу» показує, що спеціальних критеріїв на практиці та методики їх визначення не було, відсутні також методики визначення показників якості роботи державних службовців на всіх рівнях влади. Процедура підготовки до щорічної оцінки зводилася переважно до заповнення протягом року планів робіт. Необхідно також відмітити, що методологія проведення атестації та щорічного оцінювання роботи не була пов'язана з цілями та планами діяльності самого державного органу.

Оціночні процедури давно застосовуються щодо державної служби, проте до теперішнього часу відсутня комплексна, науково обґрунтована система оцінки праці державних службовців. Особливо складним завданням як і раніше залишається розробка нормативних документів. Робота зі створення системи оцінки ефективності діяльності органів державної влади вже розпочато [3].

Відтак, 28 серпня 2017 р. Уряд прийняв Постанову, якою затвердив Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, яким визначено процедуру проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «А», «Б» і «В». Метою оцінювання результатів службової діяльності державних службовців стало визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреби у професійному навчанні [4].

Таким чином, в даний час із введенням нового Закону «Про державну службу» існує певна методологія технологій оцінювання роботи персоналу державного органу, яка складається з цілого ряду нормативно-правових документів, положень, порядку, інструкції, має певні процедури, норми, інструменти, методи, ґрунтується на наукових та методичних засадах та суттєво підвищить ефективність оцінювання діяльності державних службовців.

Використані джерела

1. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. Вісн. держ. служби України. 2008. № 1. С. 67-72.
2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор - Видавництво, 2013. 278с.
3. Зелінський С. Е., Тимофієв В. Г. Фактор базової освіти в оцінці персоналу сфери державного управління. Актуальні проблеми державного управління. 2013. № 3(55). С. 75-80.
4. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017р. № 640 URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Буковська Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ФОРСАЙТИНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Важливим етапом формування сучасної ефективної системи публічного управління й залучення висококваліфікованих фахівців до державної служби стало схвалення урядом України Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки. Пріоритетами реформи публічного управління визнано, зокрема, і посилення кадрового потенціалу шляхом формування сучасних служб управління людськими ресурсами, які покликані сприяти максимальному задоволенню потреб державних органів у фахівцях із