

законодавства держав-учасників, направлені на зміцнення усесторонніх відносин суміжних держав у вирішенні питань стійкого розвитку регіонів, підвищення добробуту населення, забезпечення безпеки життя громадян, охорони навколишнього середовища і взаємодопомоги в надзвичайних ситуаціях, зміцнення дружби і добросусідства держав-учасників [4].

Реалізуючи програму інтеграції у ЄС, Україна повинна використовувати вже вживану термінологію у Європі. Так, протягом значного періоду в Україні вживався термін «прикордонне» співробітництво і лише в останні 10 років став вживатися термін «транскордонне». Тому доцільно було б дещо визначитися і з цими термінами. За своєю суттю співпраця сусідніх територій визначають обидва терміни.

Перший термін є більш звичним в Україні, він використовувався в умовах, коли кордон був достатньо закритий для широкого обміну об'єктами досліджень були прикордонні території кожної з суміжних держав зокрема, і не розглядалися спільні проблеми. Термін «прикордонне співробітництво» почав вживатися у 70-х роках минулого століття для означення культурних відносин та політичних акцій між сусідніми регіонами по обидві сторони кордону та для означення прикордонної торгівлі, що отримала розвиток у 1973-75 рр. на основі безпосередніх угод між обласними спілками споживчої кооперації України та кооперативними організаціями Угорщини, Чехословаччини, Польщі та Румунії. Проте, на даний час, взаємні відносини прикордонних територій відбуваються в значно більшій кількості сфер і, часто, незалежно від волі та бажань людини та відміченого нею кордону – в атмосфері, по воді тощо («trans» в перекл. «пере», переносити, переміщати тощо). Таким чином, можна зазначити, що транскордонне співробітництво більш широке поняття, яке охоплює всі вище наведені моменти [5, с.13].

Успішна діяльність у сфері забезпечення міжнародного міжрегіонального співробітництва повинна базуватися на наступних принципах: соціального партнерства (налагодження співробітництва між регіональними, міськими органами влади, навчальними закладами, підприємствами, неурядовими організаціями); співфінансування заходів з місцевого бюджету регіонів та за рахунок приватного сектору; гласності, щодо поширення інформації про здійснення заходів в сфері міжрегіонального співробітництва; розмежування відповідальності та

повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади з метою найбільш ефективного вирішення проблем та завдань, тощо.

Отже, враховуючи наведені визначення, ми вважаємо, що міжнародне міжрегіональне співробітництво – це взаємоузгоджена діяльність декількох регіонів країн, що покликана вирішувати спільні питання економічного, соціального, культурного, екологічного розвитку даних територій з залученням громадськості.

Література

1. Ковальський Г. Є. Українсько-російське транскордонне співробітництво: проблеми та перспективи [Текст] / Г. Є. Ковальський // Стратегічні пріоритети. –2009. –№ 3.–с.191–196
2. Прокопенко Л. Л. Розвиток регіонального співробітництва України в контексті європейської інтеграції [Текст]: монографія / Л. Л. Прокопенко, О. М. Рудік, І. Д. Шумляєва; за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2008. – 132 с.
3. Максименко С. Регіональна політика в країнах Європи: Уроки для України [Текст] / С. Максименко, Є Кіш та ін.; за ред. С. Максименка / Центр Ін-ту Схід-Захід. – К.: Логос, 2000. – 171 с.
4. Бабінова О. Міжрегіональне співробітництво: зміст, форми, роль та проблеми реалізації в Україні [Електронний ресурс] / О. Бабінова // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2011. – Вип. 4 (11). – С. 67–90.4. / Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/997_1443.
5. Мікула Н. Міжтериторіальне та транскордонне співробітництво. Монографія. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – с. 395.

Лариса КУБЕЙ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасне європейське суспільство потребує якісних державних послуг, професійної результативної діяльності державних службовців незалежно від політичних поглядів чи впливів. Тому оцінювання діяльності державних службовців має бути важливим інструментом забезпечення об'єктивного контролю за результатами їх діяльності.

Оцінювання діяльності державних службовців в Україні є однією з тих процедур управління людськими ресурсами, яка має суттєвий потенціал для впливу на управління людськими ресурсами, його характер, умови праці, справедливість у ставленні до працівників шляхом використання однакових підходів та критеріїв. Оцінка має сприяти тому щоб система управління людськими ресурсами органів державної влади відповідала тим вимогам, які ставляться сьогодні перед нею громадськістю та керівництвом держави.

Тому сьогодні є актуальним завдання щодо розробки науково обґрунтованих, практичних та реалістичних пропозицій щодо подальших дій для забезпечення об'єктивного оцінювання діяльності державних службовців на основі належного планування та аналізу їх роботи.

Важливість і необхідність оцінювання діяльності державних службовців з точки зору керівників полягає в тому, що вони:

- відіграють важливу роль у системі управління державними ресурсами на державній службі;
- є ключовим засобом для керівників, які аналізують та узгоджують цілі й завдання організації із зусиллями державних службовців;
- є інструментом перегляду та зміни напряму зусиль посадових осіб;
- прямо пов'язані з системою мотивування, просування по службі та преміювання;
- слугують інструментом діагностування, визначення потреб державних службовців у навчанні та розвитку[2].

Процес оцінювання є важливим і для працівників оскільки є механізмом для підтримки особистого розвитку, вдосконалення професійної діяльності та відкриває можливість відкритого діалогу між керівником та працівником щодо критеріїв оцінювання якості діяльності працівника.

Сьогодні, коли прийнято новий Закон України «Про державну службу» [1], ст. 44 якого передбачено, що 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, виявлення потреби у професійному навчанні оцінювання діяльності державних службовців є одним із важливих питань державного управління. Виконуючи контрольну функцію, за допомогою якої суб'єкт оцінювання повинен отримувати інформацію для подальшого

удосконалення методів роботи з персоналом, важливим є дослідження того факту, наскільки учасники щорічного оцінювання зацікавлені в цьому заході.

Даним законом передбачено компетентніший підхід до всіх процесів управління людськими ресурсами на державній службі, та оцінювання державних службовців зокрема. Такий підхід покладено в основу кадрової політики Великобританії, Австрії, Канади, Нідерландів, Німеччини. Він передбачає врахування знань, вмінь, навичок, а також особистісних якостей службовця, що дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці.

Відповідно до діючого Закону України «Про державну службу» змінено назву процедури – оцінювання результатів службової діяльності державного службовця [1]. Ця зміна вказує не тільки на практичний характер процедури, але й на основні критерії, які повинні враховуватись під час оцінки, а саме – результативність службової діяльності.

Процедура оцінювання вважається потужним інструментом мотивування працівників. Обговорення очікуваних результатів діяльності, досягненні порозуміння та згоди з працівниками щодо поставлених перед ним завдань сприяє мотивації працівників на більш успішну та результативну діяльність.

Кардинальною різницею між попередньою щорічною оцінкою та оцінювання нинішніх результатів є підсумкова оцінка, яка може бути виставлена державному службовцю. Під час проведення оцінювання результатів службової діяльності державному службовцю, згідно із Законом України «Про державну службу» виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням.

У разі отримання державним службовцем негативної оцінки не раніше ніж через три місяці проводиться повторне оцінювання результатів його службової діяльності. А отримання державним службовцем двох підряд негативних оцінок тягне за собою звільняється зі служби.

Отримання державним службовцем відмінної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності є підставою для його преміювання та переважного просування по державній службі відповідно до цього Закону. Державний службовець має право висловити зауваження щодо оцінювання результатів його службової діяльності, які долучаються до його особової справи.

Досвід європейських країн свідчить, що в разі недооцінки ролі

консультацій при підготовці рішень, навчання державних службовців, зокрема керівників, існує великий ризик провалу нововведень. Отже під час оцінювання є можливим налагодження діалогу між безпосереднім керівником та підлеглим щодо обговорення планів відомства, організації та щодо очікуваних результатів діяльності працівника.

Таким чином, оцінка діяльності державних службовців належить до основних засад державної служби, яка повинна бути чітко законодавчо врегульована. Як свідчить світовий досвід, підвищенню ефективності всієї системи державної служби значною мірою сприяє розробка нових концептуальних засад та прийняття кодексів честі, етики, типових правил поведінки різних категорій державних службовців. Зміни системи оцінювання діяльності не будуть мати перспективи, якщо будуть здійснюватись ізольовано без реформи управління людськими ресурсами на державній службі.

На думку Шатун В. Т. [2] результати оцінювання повинні служити основою для визначення потреб службовців у підвищенні кваліфікації (навчанні), підготовки індивідуального плану навчання та розвитку державного службовця.

Отже, зміни в процедурі оцінювання та врахування результатів оцінювання вказують на те, що оцінювання діяльності державних службовців в майбутньому стане більш прозорою, чіткою, менш формальною процедурою та демонструє зміну стосунків між керівниками та підлеглими.

Література

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу :<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

2. Шатун В.Т. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського та світового тренду – УДК 35.082.1-047.44 випуск 223 том 235

МІЖРЕГІОНАЛЬНА СПІВПРАЦЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДЛЯ ОБМІНУ ДОСВІДОМ РОБОТИ

У період, коли освіта України набуває кардинальних змін, виникає необхідність в оновленні методів та прийомів навчання, в залученні інноваційних методик до процесу формування в учнів предметних та життєвих компетентностей. Сучасному суспільству потрібні вчителі, які здатні приймати нестандартні рішення, творчо підходити до вирішення тієї чи іншої проблеми, самоконтролювати та самооцінювати результати своєї діяльності.

Реформування освіти вимагає створення умов для задоволення освітніх і професійних потреб, підвищення професійного рівня педагога, різнобічного розвитку та самореалізації особистості. Специфіка методичної роботи обумовлена переходом до особистісно-орієнтованої освіти полягає в перенесенні пріоритету з інформативно-ретрансляційного навчання на особистісно-орієнтоване.

Метою обміну досвідом роботи є підвищення професійної компетентності педагогічних працівників дошкільної освіти і початкової школи, популяризації педагогічних інновацій та активного впровадження їх у практику роботи дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладів I-III ступенів в умовах забезпечення наступності між дошкільною і початковою освітою, обмін досвідом роботи у контексті розв'язання нагальних питань реформування початкової освіти.

Основними завданнями міжрегіонального методичного об'єднання (ММО) загальноосвітніх навчальних закладів є:

- забезпечення роботи науково-практичних семінарів з актуальних питань навчання і виховання школярів;
- кадрове та науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу;
- розробка чіткої системи роботи щодо підвищення фахового та методичного рівня педагогічних кадрів в умовах оновлення змісту і структури освіти;
- упровадження в навчально-виховний процес інноваційних методик і технологій трансформування наукових ідей у практику діяльності вчителів школи;