

## АТЕСТАЦІЯ ЯК ФОРМА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Послуги державних службовців використовують усі країни світу, адже саме ця категорія працівників у ході своєї професійної діяльності забезпечує реалізацію завдань та функцій держави, прав і свобод громадян тощо. Від результатів діяльності кожного державного службовця залежить ефективність діяльності державного апарату в цілому. Тому атестація державних службовців як форма перевірки й оцінювання результативності та ефективності діяльності службовців є важливою складовою проходження державної служби.

Метою цієї статті є визначення правового змісту атестації державних службовців.

Формування й реалізація цілеспрямованої кадрової політики у сфері державної служби забезпечується проведенням атестації державних службовців. Вона спрямована на розвиток управлінського потенціалу державних органів, органів місцевого самоврядування, підвищення ефективності реалізації управлінських функцій, організацію роботи апарату, удосконалення діяльності по підготовці, підбору, розстановці та переміщенню кадрів.

Атестація державних службовців проводиться згідно Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. [1], на основі Методичних рекомендацій щодо застосування Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого Наказом Голодержслужби України від 02.03.2001 р. [2].

Відповідно до Положення атестація державних службовців всіх рівнів проводиться з метою підвищення ефективності їх діяльності та відповідальності за доручену справу один раз на три роки. В ході атестації оцінюються результати роботи державного службовця, його ділові та професійні якості, виявлені при виконанні службових обов'язків, визначені типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображені у посадових інструкціях, що затверджуються керівниками державних органів.

Зазначимо, що дієвість атестації залежить від низки факторів. Зокрема, від того, наскільки обґрунтовані та продумані вимоги, пов'язані з окремими етапами роботи по організації і проведенню атестації, оформленню необхідної документації; рівня кваліфікації керівника, секретаря і членів комісії; забезпечення умов для проведення атестації та можливостей по виконанню рекомендацій атестаційної комісії; рівня правової урегульованості порядку проведення атестації. Зважаючи на важливість атестації у професійній діяльності службовців, вважаємо за доцільне атестаційні вимоги, порядок і наслідки її проведення визначити окремим розділом закону України „Про державну службу”.

У науковій літературі піднімається також питання і про законодавче визначення завдань атестації, до яких варто віднести такі: виявлення перспективи у службовій кар'єрі особи, яка атестується, її потенційних можливостей, а також забезпечення просування по службі; удосконалення форм і методів роботи, її стилю;

зривок гласності, врахування громадської думки в реалізації кадрової політики, її демократизація; забезпечення контролю за кадровою роботою, в тому числі громадського; боротьба з корупцією та бюрократизмом; виявлення моральних та психологічних якостей службовців; зміцнення службової дисципліни тощо [4; 5; 6]. Таким чином, атестація проводиться з метою визначення шляхів раціонального використання кадрів, покращення їх підбору і виховання, підвищення фахового рівня, виявлення недоліків у роботі та їх усунення, створення дієвого резерву.

На думку Ю.П. Битяка, в Положенні про проведення атестації державних службовців недостатньо повно визначені права і обов'язки атестаційної комісії, критерії та методи оцінки якостей державного службовця [3, 347]. Адаже в основу рішення атестаційної комісії покладається службова характеристика, атестаційний лист попередньої атестації, щорічні оцінки виконання державним службовцем покладених на нього завдань та обов'язків за період після попередньої атестації, співбесіда з особою, яка атестується та її безпосереднім керівником.

У разі незгоди з відомостями у службовій характеристиці державний службовець може подати до комісії відповідну заяву, обґрунтування, додаткові відомості щодо своєї службової діяльності. Таким чином, підтвердження ділових, професійних, моральних якостей при виникненні спірних питань покладається на державного службовця. У зв'язку з цим особиста співбесіда (звіт про роботу) особи, яка атестується, з членами комісії у присутності безпосереднього керівника є надзвичайно важливою.

Враховуючи, що будь-які методи оцінки службовця мають елемент суб'єктивності, доцільно було б надати комісії право за своєю ініціативою отримувати відомості (додаткову інформацію) щодо службовця у відповідному органі чи в його керівника, проводити бесіди в колективі, де він працює, ставити питання безпосередньому керівнику. Варто також зобов'язати членів атестаційної комісії знайомитися зі службовою характеристикою особи, яка атестується, а комісію – попередньо перевірити правильність і достовірність наданих матеріалів, роз'яснювати на засіданні права і обов'язки такої особи, своєчасно оформляти протоколи засідання комісії [3, 348].

У наукових колах піднімається також питання про те, наскільки рекомендації атестаційної комісії є обов'язковими для керівника як за умови прийняття рішення про невідповідність займаній посаді, так і відповідність займаній посаді за умови виконання рекомендації щодо підвищення кваліфікації з певного фахового напрямку або про відповідність займаній посаді, коли даються рекомендації стосовно зарахування працівника до кадрового резерву, стажування на більш високій посаді, присвоєння більш високого рангу державного службовця, встановлення надбавки, зміни її розміру, порушення клопотання про продовження терміну перебування на державній службі. Адаже навіть при позитивному рішенні атестаційної комісії про відповідність держслужбовця займаній посаді, її рекомендації не завжди можуть бути реалізовані (відсутність місця в резерві, коштів на встановлення надбавки та ін.).

У цілому ж атестація є одним зі способів спонукати державних службовців краще виконувати свої обов'язки, постійно працювати над собою. Це спосіб виявлення та реалізації можливостей для подальшого вдосконалення діяльності державних службовців. Атестація корисна в організаційному і виховному плані, оскільки дозволяє розкрити творчий потенціал державного службовця, можливості його використання на займаній чи інших посадах у подальшому, напрями підвищення кваліфікації чи перепідготовки.

Будь-яка перевірка діяльності державного службовця – це своєрідний конфлікт, у ході вирішення якого можуть виникати нестандартні ситуації. Тому чіткий порядок проведення, об'єктивність висновків та рекомендацій за її результатами мають важливе значення.

Закон України "Про державну службу" питання атестації державних службовців не врегулює, внаслідок чого правове регулювання атестації державних службовців здійснюється великою кількістю нормативно-правових актів, зміст яких залежить від специфіки завдань, функцій та обов'язків різних державних органів. Таким чином, проведення атестації у системі органів державної податкової служби України не може бути тотожним атестації в митних органах чи органах прокуратури тощо. Тому діють галузеві чи міжгалузеві (за сферами діяльності) положення та інструкції щодо проведення атестації працівників. Наприклад, Положення про атестування прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України, Інструкція про проведення атестації особового складу органів внутрішніх справ України, Інструкція про атестацію службових осіб митних органів України та ін. Разом з тим, переконані, що загальний порядок, умови, правові наслідки, порядок оспорювання результатів атестації тощо мають визначитися на законодавчому рівні, зокрема окремим розділом Закону України „Про державну службу”, а особливості атестації окремих категорій державних службовців можуть регулюватися відомчими нормативними актами.

Таким чином, основною формою перевірки професійної відповідності державних службовців в Україні є атестація, проте Закон України „Про державну службу” не визначає мети, завдань, наслідків проведення атестації, її впливу на подальшу кар'єру держслужбовця. Переконані, що дана прогалина має бути усунута шляхом внесення доповнень до названого закону та інкорпорації підзаконних правових актів, що регулюють порядок проведення атестації окремих категорій державних службовців.

**Література:** 1. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – №1. – Т. 1. – Ст. 27. 2. Державна служба в Україні // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – С. 201-226. 3. Битяк Ю. П. Завдання відомчого контролю на державній службі / Битяк Ю. П. // Проблеми правового забезпечення економічної та соціальної політики в Україні: матеріали наук.-практ. конф.; м. Харків, 24-25 травня 2005 р. / Відп. за випуск Ю. М. Грошевий, М. І. Панов. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2005. – С. 345-349. 4. Глозман В. А. Право і перевірка делових якостей работников / Глозман В. А. – Минск: БГУ, 1981. – 71 с. 5. Кравець В. Р. Атестація державних службовців в Україні: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.07 / Кравець В. Р. – Одеса, 2004. – 20 с. 6. Мелешко Х. Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих / Мелешко Х. Т. – Минск, 1990. – 121 с.