

Олійник А.М.

Університет митної справи та фінансів

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕХАНІЗМІ ОЦІНЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ

З'ясовано, що до складу елементів механізму оцінювання державних службовців входять критерії та показники діяльності державних службовців. Розглянуто критерії оцінювання як вимоги, норми, що висуваються до службовця за займаною ним державною посадою державної служби. Доведено, що серед критеріїв у механізмі оцінювання слід враховувати: професійну діяльність державного службовця, яка відображає рівень знань та навичок роботи; якісне виконання посадових обов'язків, що визначають надійність виконуваної роботи; налаштованість на підвищення кваліфікації, що визначає здатність на підвищення рівня професійної компетенції та самовдосконалення державного службовця, власного розвитку; раціональність та вмотивованість у роботі. Визначено критерії та показники оцінювання діяльності державних службовців органів доходів і зборів.

Ключові слова: державна служба, критерії, органи доходів і зборів, оцінювання, показники, професіоналізм.

Постановка проблеми. В Україні триває процес реорганізації та вдосконалення діяльності органів доходів і зборів, що є наслідком у прагненні до реалізації європейських стандартів проходження державної служби та впровадження нового законодавства про державну службу, що й зумовлює важливість дослідження процедур відбору кандидатів на вакантні посади державної служби та оцінювання результатів діяльності державних службовців, зокрема органів доходів і зборів, на підставі визначених та прозорих критеріїв і показників їхньої діяльності.

Критерії оцінювання – це вимоги, норми, що висуваються до службовця за займаною ним державною посадою державної служби. Конкретизацію особистих якостей державного службовця у вигляді профілів компетентностей, посадових інструкцій здійснюють переважно керівники державного органу, структурного підрозділу державного органу, кадрові комісії, які керуються при цьому як нормативно-правовими актами з питань проходження державної служби, так і власними міркуваннями [1, с. 259]. Тому дослідження неупередженої та досконалої системи критеріїв та показників діяльності державних службовців є важливим чинником у забезпеченні стабільної кадрової політики та зміцненні кадрового потенціалу органів доходів і зборів, що й зумовлює актуальність цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання оцінювання діяльності державних службовців завжди було в полі уваги багатьох вітчизняних вчених, зокрема: В.Б. Авер'янова, В.М. Анісімової, Т.Ю. Базарової, Ю.П. Битяка, Р.А. Калюжного, І.В. Копитової, О.Д. Крупчана, В.Я. Малиновського, Н.Р. Нижник, Ю.О. Оболенського, В.М. Олуйка, Г.В. Осовської, О.В. Слюсаренко, В.В.Цветкова, В.О. Шамрая, В.М. Шаповала, А.В. Шегди та ін. Проте, аналізуючи публікації із зазначеної тематики, можна зробити висновок, що деякі актуальні проблеми визначення критеріїв та показників діяльності персоналу державної служби недостатньо розроблені. Зокрема, особливий інтерес сьогодні становить аналіз критеріїв та показників діяльності державних службовців органів доходів і зборів.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні на основі аналізу наявних нормативних та наукових джерел сутності та особливостей критеріїв та показників ефективності роботи з персоналом в органах фіскальної служби, а також у розробці й обґрунтуванні конкретних рекомендацій та пропозицій щодо напрямів їх вдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досить важливим є питання про механізм оцінки державних службовців та його зміст. На підставі аналізу наявних у теорії адміністративного права та державної служби думок із приводу цього

питання можна виділити такі елементи механізму: суб'єкт оцінки, об'єкт оцінки; науково обґрунтовані критерії оцінки діяльності державного службовця; методи оцінки; процедура оцінки [2, с. 108–109]. Тому серед елементів механізму оцінювання державних службовців є й визначення критеріїв та показників діяльності державних службовців.

Критерій – це ознака, характеристика, на основі якої відбувається оцінювання і, відповідно, приймається рішення щодо рівня результативності діяльності службовця та, певним чином, рівня його професійної компетентності. Показники (індикатори) – це кількісні та якісні характеристики, які дозволяють судити про дотримання критеріїв, реалізацію завдань, досягнення цілей. Показники є своєрідними стандартами, що характеризують діяльність, виконання якої очікується від державного службовця [3, с. 125].

Сама ж структура критеріїв, за якими слід оцінювати державного службовця, повинна визначати показники, які:

- відображають його освітньо-кваліфікаційний рівень;
- розкривають морально-психологічні характеристики;
- свідчать про організаторські здібності, діловитість, націленість на високу результативність діяльності;
- характеризують професійні можливості й рівень професіоналізму, ступінь реалізації професійного досвіду на займаній посаді;
- відображають мотиваційну направленість;
- свідчать про результативність та ефективність діяльності [4, с. 54].

Існують наукові думки щодо розроблення різних форм рамкових (базових) критеріїв оцінювання персоналу державної служби, але вони охоплюють лише деякі етапи управління персоналом. Критерії оцінювання персоналу державної служби визначаються в ході аналізу тенденцій різних кадрових процесів. Єдине наукове визначення терміна «критерії оцінювання персоналу» в будь-якій сфері діяльності, в тому числі й в управлінні персоналом державної служби, містить у собі одночасно два складники, а саме:

- ознаку, на підставі якої відбувається оцінювання персоналу;
- вимогу, відповідно до якої відбувається оцінювання персоналу.

З часом рамкові критерії оцінювання державних службовців повинні змінюватися безпосередньо залежно від невпинного розвитку суспільства та його потреб. Визначають три різновиди

критеріїв оцінювання державних службовців: якості особистості, якості виконання службових обов'язків та особистісний потенціал, що зумовлені вимогами посад і специфікою професійної діяльності [5, с. 4].

Продовжуючи та розвиваючи вищезазначену позицію, А. Рачинський та Т. Чмут зазначають, що державні службовці мають відповідні службові повноваження, і на них покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій. Ця система може включати критерії:

а) наявного рівня професійної освіти, готовність державного службовця до оновлення і збагачення своїх професійних знань власними зусиллями; бачення і пошук перспективи службового зростання;

б) оцінки професіоналізму в параметрах його якості (теоретичні знання, досвід у роботі) і кількості (ранг, рейтинг державного службовця);

в) які безпосередньо пов'язані з процесом організації праці державного службовця і встановлюють певні нормативи для його професії; процедури і технології виконання завдань; бажані результати, яких слід досягти у своїй діяльності;

г) які враховують відповідність професії самої людини, її схильність займатися відповідною службовою діяльністю, задоволення виконуваною роботою;

д) які враховують відповідність людини професії. Вони можуть виражатися в наявності певного соціального статусу; надійності і якості роботи [6, с. 224; 7, с. 349–355].

Проте слід розрізнити кілька взаємопов'язаних понять: важливість критерію і значущість критерію. Важливість критерію визначається доцільністю його застосування під час оцінювання конкретних груп посадових осіб (визначається побічно через цінність інформації про державного службовця, яку можна отримати, застосовуючи цей критерій). Значимість критерію – це рівень критерію, який є достатнім державному службовцю для компетентного виконання ним своїх обов'язків [4, с. 77–78].

Отже, на нашу думку, серед критеріїв у механізмі оцінювання слід урахувати професійну діяльність державного службовця, яка відображає рівень знань та навичок роботи; якісне виконання посадових обов'язків, що визначають надійність виконуваної роботи; налаштованість на підвищення кваліфікації, що визначає здатність на підвищення рівня професійної компетенції та самовдосконалення державного службовця, власного

розвитку; раціональність та вмотивованість у роботі.

Центральне місце в проведенні щорічної оцінки мають критерії та показники якості роботи державного службовця, які можна поділити на загальні (характерні для всіх державних службовців), які розробляються і затверджуються Головдержслужбою (нині – Державною агенцією з питань державної служби), і спеціальні (залежать від особливостей роботи кожного державного органу), які розробляються і затверджуються керівником державного органу.

До загальних можна віднести такі критерії і показники з обов'язковим визначенням рівня якості виконання – низький, задовільний, добрий, високий:

1) виконання обов'язків і завдань:

а) обсяг виконуваної роботи – чи відповідає вимогам, скільки часу витрачає на виконання завдань;

б) якість роботи – придатність результатів роботи до використання;

в) планування роботи – організованість і зібраність, використання допоміжних засобів, вміння цілеспрямовано організуватися.

2) професійна компетентність:

а) професійні знання – володіння всебічними знаннями, уявлення про системність, гнучкість мислення, вміння вирішувати складні завдання теоретичного характеру тощо;

б) професійні вміння і навички – чи забезпечують вони виконання практичних завдань професійного характеру;

в) вміння формулювати свою точку зору – логічність побудови висловлень, влучний вибір відповідної лексики та формулювань, чіткість та логічна послідовність викладення думки в документах тощо;

г) готовність до дії, ініціатива/ініціативність, творче ставлення до вирішення практичних завдань, здатність генерувати обґрунтовані ідеї та пропозиції тощо;

д) оперативність мислення – швидкість сприйняття нових завдань і ситуацій, легкість визначення значущих факторів та сутності справи;

ж) працездатність та витривалість – здатність витримувати тривале навантаження, відповідність активності підвищеним вимогам;

з) відповідальність – рівень почуття обов'язку, виконавчої дисципліни, надійність у вирішенні завдань повсякденної діяльності;

к) самостійність – здібність до обґрунтованого прийняття самостійних рішень, володіння

навичками передбачення, здатність до продуманих і рішучих дій у критичних ситуаціях, самостійність у вирішенні складних проблем;

л) здатність до лідерства – володіння здібностями позитивного впливу на людей, наявність якостей лідерства;

м) здатність до накопичення, поновлення і творчого застосування професійного досвіду – активність, цілеспрямованість, систематичність і результативність підвищення професійних знань, умінь і навичок; здатність реалізовувати і підтримувати нове у професійній сфері.

3) етика поведінки:

а) стиль спілкування – володіння рівнем культури поведінки і спілкування з людьми, гнучкість у використанні стилів спілкування і поведінки, коректність поведінки в критичних ситуаціях та її розуміння;

б) співробітництво – здібності до роботи в колективі, вплив на членів колективу для досягнення спільної мети;

в) дисциплінованість – рівень дисциплінованості, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та етики поведінки [2, с. 112–114].

Враховуючи вищенаведені погляди науковців на визначення та зміст критеріїв та показників діяльності державних службовців, спробуємо визначити ті, що характерні для посадових осіб органів доходів і зборів як похідних на них, з огляду на такі положення.

Посадові особи органів доходів і зборів визнаються державними службовцями на законодавчому рівні, проте проходження державної служби в органах доходів і зборів, крім загального законодавства про державну службу, ще й регламентується окремими галузевими законодавчими актами. Відповідно до ст. 569 Митного кодексу України працівники органів доходів і зборів, на яких покладено виконання завдань, зазначених у статті 544 Митного Кодексу, здійснення організаційного, юридичного, кадрового, фінансового, матеріально-технічного забезпечення діяльності цих органів, є посадовими особами. Посадові особи органів доходів і зборів є державними службовцями. Крім того, особи, вперше прийняті на службу до органів доходів і зборів на посади, які передбачають виконання завдань, зазначених у статті 544 Митного Кодексу, здійснення організаційного, юридичного, кадрового, фінансового, матеріально-технічного забезпечення діяльності цих органів, приймають Присягу державних службовців, якщо раніше вони не приймали такої Присяги, а правове становище посадових осіб органів

доходів і зборів визначається Митним Кодексом, а в частині, не врегульованій ним, – законодавством про державну службу та іншими актами законодавства України [8].

Однак відсутність законодавчо визначених критеріїв та показників діяльності службовців органів доходів і зборів та достатньо поверхневий їх аналіз у науковій літературі зумовлює дослідження як похідних від тих критеріїв, які визначені для державних службовців.

Узагальнення існуючих критеріїв та показників діяльності державних службовців дає можливість виділити найбільш основні критерії та показники діяльності службовців органів доходів і зборів, які повинні враховуватися під час оцінювання:

- 1) професійні показники в роботі посадової особи органів доходів і зборів;
 - а) особистісні показники роботи;
 - б) показники роботи структурного підрозділу та органу взагалі;

- 2) якість виконання посадових обов'язків;
- 3) ділові й особистісні якості службовця;
- 4) результати організаторської діяльності;
- 5) вміння оперативно приймати рішення в різних ситуаціях, пов'язаних із проходженням служби в органах доходів і зборів.

Висновки. Відсутність законодавчо визначених критеріїв та показників діяльності державних службовців органів доходів і зборів та усталеної практики їх застосування під час оцінювання призводить до суб'єктивізму в оцінюванні, перешкоджає в просуванні найбільш здібних та професійно підготовлених посадових осіб органів фіскальної служби, стримує процес ефективних призначень на ключові посади, створює передумови до відсутності матеріальних стимулів проходження служби, а отже, звужується рівень державних гарантій, перетворюючи заходи, пов'язані з оцінюванням, у просту формальність та низьку ефективність.

Список літератури:

1. Шевченко С. Оцінювання діяльності державних службовців: теоретичні та практичні підходи, досвід. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип 3 (26). С. 255–265.
2. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса. 2004. 200 с.
3. Шатун В.Т. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського і світового тренду. *Наукові праці. Державне управління*. Випуск 223. Том 235. С. 117–127.
4. Зелінський С.Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців: монографія. К. НАДУ. 2016. 296 с.
5. Гайдученко С.О. Фактори розвитку технології оцінювання в управлінні персоналом державної служби. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип 1 (28). С. 1–5.
6. Рачинський А. Організаційно-правові напрями реформування статусу державного службовця України. *Зб. наук. праць Української академії державного управління при Президенті України*. Вип. 2. Ч. I. 2000. С. 352–356.
7. Чмут Т. Психологічна культура державного службовця. *Вісник Української академії державного управління при Президенті України*. 2001. № 2. С. 349–355.
8. Митний кодекс України від 13 березня 2012 року № 4495-VI / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2012. № 44–45, № 46–47, № 48. Ст. 552.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МЕХАНИЗМЕ ОЦЕНКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ОРГАНОВ ДОХОДОВ И СБОРОВ УКРАИНЫ

Выяснено, что в состав элементов механизма оценивания государственных служащих входят критерии и показатели деятельности государственных служащих. Рассмотрены критерии оценивания как требования, нормы, которые предъявляются к служащему в зависимости от иерархии должностей государственной службы. Доказано, что среди критериев в механизме оценивания следует учитывать: профессиональную деятельность государственного служащего, которая отображает уровень знаний и навыков работы; качественное выполнение должностных обязанностей, которые определяют надежность выполняемой работы; настроенность на повышение уровня квалификации, что способствует повышению профессиональной компетенции и самоусовершенствованию государственного служащего, собственного развития; рациональность и мотивированность в работе. Определены критерии и показатели оценивания деятельности государственных служащих органов доходов и сборов.

Ключевые слова: государственная служба, критерии, органы доходов и сборов, оценивание, показатели, профессионализм.

CRITERIA AND INDICATORS OF ACTIVITY IN THE MECHANISM OF EVALUATION OF CIVIL SERVANTS OF INCOME AND TAX ORGANS OF UKRAINE

It was clarified that criteria and indicators of civil servants' activity are included in the elements of the civil servants' assessment mechanism. The evaluation criteria are considered as requirements, norms applied to the employee for his civil service position. It is proved that among the criteria in the evaluation mechanism should be taken into account: professional activity of a civil servant, which reflects the level of knowledge and skills; qualitative performance of official duties, which determine the reliability of the work performed; the tendency for advanced training, which determines the ability to increase the level of professional competence and self-improvement of a civil servant, his own development; rationality and motivation in work. The criteria and indicators of the evaluation of the activity of civil servants of income and fee organs are determined.

Key words: *civil service, criteria, organs of incomes and charges, estimation, indicators, professionalism.*