



ЕЖЕГОДНАЯ ОЦЕНКА РАБОТНИКОВ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

Вера ВАЦ,

соискатель Национального университета биоресурсов и природопользования Украины

Summary

In this article author have studied the system of annual assessment, which is being implemented in Ukraine for civil servants and typical problems in its functioning. It is emphasized that lack of effectiveness of the evaluation system activities of state officials leads to the orientation of public officials to the process of implementing, instead the result and as a consequence – to decrease the image of evaluation procedures. Therefore, improving the planning system in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine should be implemented towards the development of an effective system of integrated performance management, which clearly linked strategic planning with an annual impact assessment employees of internal affairs. Based on the results of the analysis, established a system of measures to prevent negative developments in the introduction of an annual assessment in the internal affairs, identify promising directions for further research on the issues discussed.

Key words: the internal affairs, civil servants evaluation of employee performance.

Аннотация

В работе исследована система ежегодной оценки, которая внедряется в Украине для государственных служащих, и рассмотрены характерные проблемы в ее функционировании. Подчеркивается, что недостаточная эффективность системы оценки деятельности государственных служащих приводит к ориентации работы государственных служащих на процесс проведения мероприятий, а не на результат, и, как следствие, – к снижению имиджа процедур оценивания. Поэтому совершенствование системы планирования в МВД Украины должно быть реализовано в направлении разработки целостной действенной системы управления результатами деятельности, в которой четко связаны стратегическое планирование с ежегодной оценкой результатов деятельности сотрудников органов внутренних дел. По результатам исследования сформирована система мер для предотвращения негативных проявлений в ходе внедрения системы ежегодной оценки в органах внутренних дел, а также определены перспективные направления дальнейших исследований по рассмотренным вопросам.

Ключевые слова: органы внутренних дел, государственные служащие, оценка работы.

Постановка проблемы. Оценка деятельности работников органов внутренних дел Украины должна способствовать тому, чтобы система управления человеческими ресурсами МВД отвечала определенным требованиям, предъявляемым сегодня общественностью и руководством государства.

Общество ожидает профессиональной результативной деятельности работников ОВД независимо от политических влияний или соображений. Поэтому оценка деятельности персонала органов внутренних дел должна быть важным инструментом обеспечения объективного контроля результатов деятельности Министерства внутренних дел Украины в качестве одного из органов власти.

Анализ последних исследований и публикаций. Отдельные проблемы развития системы оценки персонала государственных органов становились объектом исследования следующих ученых: А.Н. Бандурки, В.Ю. Кикичука, В.Р. Портного, С.В. Петкова, А.А. Пилипенко, В.М. Плишкина, Д.В. Приймаченка, Т.А. Проценко, А.П. Рачинского, А.С. Савельева, В.А. Соболева и других.

Вместе с тем результаты исследования указанных ученых свидетельствуют о необходимости дополнительного анализа проблематики ежегодной оценки работников, в качестве одного из направлений развития оценки персонала органов внутренних дел Украины.

Постановка задач. Основными задачами, решению которых посвящена данная статья, являются следующие:

1. Исследовать систему ежегодной оценки, которая внедряется в Украине для государственных служащих и определить характерные проблемы в ее функционировании.

2. На основании результатов проведенного анализа сформировать систему мер для предотвращения негативных проявлений в ходе внедрения системы ежегодной оценки в органах внутренних дел.

3. Определить перспективные направления дальнейших исследований по рассмотренным вопросам.

Изложение основного материала. Оценка деятельности сотрудников органов внутренних дел:

– играет важную роль в системе управления человеческими ресурсами Министерства внутренних дел Украины;

– является ключевым инструментом для руководителей, который позволяет информировать и согласовывать цели и задачи как отдельного подразделения, так и органов внутренних дел в целом, с усилиями каждого работника МВД, а также является инструментом просмотра и изменения направления усилий должностных лиц ОВД;

– обычно связана с решениями относительно дальнейшего продвижения по службе;

– служит инструментом определения потребностей сотрудников в обучении и развитии.

С точки зрения работников процесс оценки является важным, поскольку является:

– механизмом для поддержки личного развития, совершенствования деятельности;

– открывает возможности диалога между сотрудником и непосредственным руководителем по качеству деятельности, стимулирования и поддержки.

Вместе с тем аттестация в качестве единственного средства оценки не позволяет обеспечить решение всех задач оценки персонала органов внутренних дел Украины.



В этих условиях мы считаем, что перспективным направлением развития оценки персонала является постепенное внедрение в органах внутренних дел Украины системы ежегодной оценки работников.

В настоящее время аналогичная система оценивания внедряется в Украине для государственных служащих. Таким образом, в ходе создания системы ежегодной оценки сотрудников ОВД Украины целесообразно использовать основные положительные наработки процессов внедрения системы оценки государственных служащих.

Система оценки деятельности государственных служащих была создана в соответствии с приоритетными задачами Стратегии реформирования системы государственной службы в Украине, утвержденной Указом Президента Украины от 14 апреля 2000 года № 599 /2000 [1], Концепции адаптации института государственной службы в Украине к стандартам Европейского Союза, утвержденной Указом Президента Украины от 5 марта 2004 года № 278 /2004 [2], Программе развития государственной службы на 2005-2010 годы, утвержденной постановлением Кабинета Министров Украины от 8 июня 2004 года № 746 [3].

Нормативно-правовую базу ежегодной оценки государственных служащих составляют следующие документы.

1. Положение о проведении аттестации государственных служащих (утверждено постановлением Кабинета Министров Украины от 28 декабря 2000 года № 1922 [4] на исполнение пункта 20 мероприятий по реализации Стратегии реформирования системы государственной службы в Украине на 2000-2001 годы, утвержденной Указом Президента Украины от 26 июля 2000 г. № 925 [5]) определяет порядок проведения аттестации.

2. Методические рекомендации по применению Положения о проведении аттестации государственных служащих (утверждены приказом Главного управления государственной службы Украины от 17 ноября 2004 г. № 201 [6]).

3. Общий порядок проведения ежегодной оценки выполнения го-

сударственными служащими возложенных на них обязанностей и задач (утвержден приказом Главного управления государственной службы Украины от 31.10.03 № 12, зарегистрированным в Минюсте 19 ноября 2003 под № 1063/ 8384 [7]) определяет порядок проведения ежегодной оценки.

Существует также ряд документов, которые содержат потенциальные критерии оценки, связанные с антикоррупционной деятельностью и нравственным поведением, в частности Общие правила поведения государственного служащего (утверждены приказом Главного управления государственной службы Украины от 4 августа 2010 г. № 213, зарегистрированным в Минюсте 11 ноября 2010 под № 1089/ 18384 [8]).

В то же время следует отметить, что за период существования системы ежегодной оценки государственных служащих специалистами был определен ряд характерных проблем в ее функционировании. Указанные проблемные вопросы требуют детального анализа с целью их предотвращения в ходе разработки и внедрения процедуры ежегодной оценки работников органов внутренних дел Украины.

Так, авторы пособия «Введение новых подходов к ежегодному оцениванию результатов деятельности государственных служащих» [9] отмечают, что основной проблемой на сегодня является формальность использования (неэффективности) процедур оценки деятельности государственных служащих и их низкое влияние на прохождение государственной службы и повышение результативности деятельности служащих и органов власти в целом [9, с.12].

Среди основных причин, обуславливающих существование обозначенной проблемы, ученые, в первую очередь, называют:

1. Отсутствие единого подхода к оценке деятельности государственных служащих (в связи с параллельным существованием 2-х механизмов оценивания (ежегодная оценка и аттестация), и их различное применение в органах власти).

2. Несовершенство механизмов/процедур оценки (связанные с неоднозначными требованиями к субъек-

там оценки, несовершенными критериями и индикаторам оценки, формулировкой итоговых оценок и формой бланков).

3. Несовершенство подходов к оценке руководителей на государственной службе (нерегулярное проведение, недостаток четких критериев результативности труда в связи со стратегическими приоритетами и критериев выполнения функций лидерства).

4. Несовершенство системы планирования деятельности государственных служащих в качестве основы для оценки успешности деятельности в соответствии с приоритетами правительства и ведомства.

5. Непонимание руководителями и работниками целесообразности проведения оценки деятельности государственных служащих, ответственности за управление человеческими ресурсами. Недостаточность информационного и методического обеспечения оценивания, разъяснительной работы.

6. Отсутствие влияния результатов оценки деятельности государственных служащих на дальнейшее прохождение ими государственной службы.

7. Несовершенные процедуры надзора за реализацией политики по оценке государственных служащих (несовершенство отчетности) [9, с. 12].

Недостаточная эффективность системы оценки деятельности государственных служащих приводит к ориентации работы государственных служащих на процесс проведения мероприятий, а не на результат и, как следствие, – к снижению имиджа процедур оценивания. Довольно часто имеет место коллективная, а не индивидуальная ответственность государственных служащих, отсутствие понимания вклада каждого государственного служащего в достижение целей органа. Вследствие незаинтересованности государственных служащих (как руководителей, так и специалистов) в надлежащем проведении оценки деятельности из-за наличия возможных негативных последствий государственные служащие предполагают предвзятость при оценке. Довольно часто государ-



ственными служащими аттестация воспринимается как ненужное испытание и инструмент для наказания и увольнения.

Такая ситуация приводит к низкому качеству работы государственных служащих, их недостаточной мотивации, высокой текучести кадров на государственной службе, возможности конфликта интересов на государственной службе создает нездоровые условия труда и не способствует командной работе, диалогу и сотрудничеству между руководителями и подчиненными им работниками, ответственности руководителей за управление человеческими ресурсами [9, с. 16-17].

Для предотвращения вышеупомянутых негативных проявлений в ходе внедрения системы ежегодной оценки в органах внутренних дел мы предлагаем следующую систему мероприятий.

1. Должна быть четко определена главная цель внедрения системы ежегодной оценки. Главной целью внедрения системы ежегодной оценки в органах внутренних дел должно стать обеспечение действенности процедуры и повышение влияния оценки на результативность деятельности сотрудников ОВД, которые оцениваются, и подразделений, в которых они работают, а также усиление связи оценивания с прохождением службы в органах внутренних дел.

2. Необходимо сформулировать принципы политики оценки.

3. Следует определить цели внедрения системы ежегодной оценки в органах внутренних дел.

4. В соответствии с целями должны быть определены основные направления деятельности по внедрению системы ежегодной оценки.

Так, с целью обеспечения единого подхода и последовательного внедрения оценки деятельности работников в системе органов внутренних дел, после внедрения ежегодного оценивания необходимо отменить процедуру аттестации. Вместо этого процедура оценивания должна быть дополнена действенными элементами аттестации.

Совершенствование системы планирования в МВД Украины должно быть реализовано в направлении раз-

работки целостной действенной системы управления результатами деятельности, в которой четко связаны стратегическое планирование с ежегодной оценкой результатов деятельности сотрудников ОВД.

Оценка результатов деятельности сотрудников ОВД всех уровней на основе критериев достижения ожидаемых результатов и стратегических целей системы органов внутренних дел может быть достигнута путем определения отдельных подходов к оценке деятельности руководителей и рядовых сотрудников.

Оценку деятельности на основе четких критериев оценки и установленных форм бланков возможно обеспечить при условии определения критерия результативности деятельности как основного для оценки деятельности сотрудников ОВД. При этом ожидаемые результаты и критерии оценки должны быть сформированы в начале года и согласованы с работником.

Механизм анализа результатов осуществления оценки деятельности сотрудников ОВД и отчетность по результатам оценки должны включать в себя следующие элементы:

1. Разработку процедур и нормативных актов; разработку инструкций и методических рекомендаций, форм для оценки.

2. Определение требований к отчетности по результатам проведения ежегодной оценки деятельности сотрудников ОВД.

3. Внедрение обобщенного годового отчета по результатам оценки на уровне Министерства внутренних дел Украины. Определение структуры такого отчета.

4. Определение роли подразделений кадрового обеспечения по реализации ежегодной оценки.

Основными мерами, которые позволят обеспечить понимание целисообразности и порядка проведения оценки деятельности сотрудниками ОВД, являются, по нашему мнению, ведение соответствующей разъяснительной работы о целях и методике оценки, в том числе системы итоговых оценок, а также о необходимости обсуждения возможностей развития и вклада отдельного работника ОВД в достижение целей, стоящих перед

Министерством внутренних дел Украины, и обеспечения результатов деятельности отдельно взятого подразделения внутренних дел.

Связь между результатами оценки и последующим прохождением службы должна быть обеспечена как путем введения выплат по результатам ежегодной оценки, так и путем содействия продвижению по службе сотрудников ОВД и предоставления других форм нематериального вознаграждения по результатам ежегодной оценки.

Выводы. По результатам анализа основных причин, обуславливающих существование проблем в функционировании системы ежегодной оценки государственных служащих, нами была сформирована система мер по предотвращению вышеупомянутых негативных проявлений в ходе внедрения системы ежегодной оценки в органах внутренних дел.

Учитывая полученные результаты, мы считаем, что одним из перспективных направлений научного поиска является разработка нормативно-правовых механизмов, которые позволят урегулировать систему общественных отношений по вопросам оценки сотрудников ОВД Украины.

Список использованной литературы:

1. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні : Указ Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 16. – С. 63.

2. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського союзу : Указ Президента України від 5 березня 2004 р. № 278/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 10. – С. 31.

3. Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005-2010 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 р. № 746 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 23. – С. 43.

4. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – С. 123.



5. Про заходи щодо реалізації Стратегії реформування системи державної служби в Україні на 2000-2001 роки : Указ Президента України від 26 липня 2000 р. № 925/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 30. – С. 42.

6. Про проведення атестації державних службовців : наказ Головного управління державної служби України від 17.11.2004 р. № 201 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nads.gov.ua.

7. Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань : наказ Головного управління державної служби України від 31.10.2003 р. № 122 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 48. – С. 298.

8. Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця : наказ Головного управління державної служби України від 04.08.2010 р. № 214 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 90. – С. 211.

9. Запровадження нових підходів до щорічного оцінювання результатів діяльності державних службовців / Головне управління державної служби України. – К., 2009. – 44 с.

ЧАСТНОПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ФОНДА ГАРАНТИРОВАНИЯ ВКЛАДОВ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В ДЕЙСТВУЮЩЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

Кристина ВОЙЦЕХОВСКАЯ,

соискатель кафедры гражданского права Юридического института Прикарпатского национального университета имени Василия Стефаника

Summary

The article is devoted to the theoretical and legal analyses of the novels of the Law of Ukraine «About the Deposit Guarantee System of Individuals». In the paper private legal principles of the functioning of the Deposit Guarantee Fund of Individuals, which are provided for the Law are researched. In particular the attention is given to regulation of the Fund as a legal entity of public law, treaty obligations, to which he appears, and characteristics of the subject composition by guaranteeing deposits and the amount of their compensation.

Key words: Deposit Guarantee Fund of Individuals, a legal entity of public law, deposit, and deposit guarantees system.

Аннотация

Данная статья посвящена теоретико-правовому анализу новелл Закона Украины «О системе гарантирования вкладов физических лиц». В статье исследуются частноправовые принципы функционирования Фонда гарантирования вкладов физических лиц, которые предусматриваются на уровне Закона. Так, в частности, акцентировано внимание на регулировании Фонда как юридического лица публичного права, договорных обязательств, стороной которых он выступает, а также характеристики субъектного состава при обеспечении вкладов и объема их возмещения.

Ключевые слова: Фонд гарантирования вкладов физических лиц, юридическое лицо публичного права, вклад, система гарантирования вкладов.

Постановка проблемы. Стабильность экономики в любом государстве зависит прежде всего от стабильности банковской системы и ею обусловлена. Значительный сегмент данной деятельности составляют пассивные банковские операции, что определяются среди других договоров договором банковского вклада (депозита). Учитывая рост в последние годы тенденции к хранению денежных средств гражданами нашего государства на депозитных банковских счетах, государство должно обеспечивать надежный экономико-правовой механизм обеспечения указанных сумм вкладов и процентов по ним. Из возможных двух путей обеспечения возврата вкладов физических лиц (страхование вкладов и государственное гарантирование вкладов Украины) приоритетным признано именно институт государственного гарантирования банковских вкладов, о чем свидетельствует уже более чем

10-летнее функционирование данного института.

В течение всего периода нормативное урегулирование отношений данной сферы осуществлялось на основе Закона Украины «О Фонде гарантирования вкладов физических лиц», который не отличался совершенством и за период действия открыл множество «болевых мест». Такое несовершенство правового регулирования системы гарантирования вкладов физических лиц и, соответственно, некачественный механизм гарантирования вкладов вызвали недоверие граждан к банкам как общественным институтам, что подтвердило необходимость коренного реформирования на концептуальном уровне правового регулирования обанкротившейся национальной системы гарантирования вкладов и текущей деятельности Фонда, что и обусловило разработку и принятие Закона Украины «О системе гарантирования вкладов физических лиц».