

ВИДИ ОЦІНЮВАННЯ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ ДОХОДІВ І ЗБОРІВ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Визначення видів оцінювання службовців органів доходів і зборів є актуальним як у практичному, так і теоретичному рівні через те, що чинне законодавство не визначає і не класифікує види державної служби, тому й не визначає види оцінювання службовців органів доходів і зборів. Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування видів оцінювання службовців органів доходів і зборів, що дозволить установити не тільки місце кожного з цих видів, але і визначити зв'язки одного з одним та розкрити внутрішню закономірність. Установлено, що, незважаючи на різноманіття підходів до визначення видів оцінювання державних службовців, у цій статті ми поділяємо оцінювання службовців органів доходів і зборів на такі види: оцінювання під час підбору на державну службу та оцінювання під час проходження державної служби.

Ключові слова: державна служба, органи доходів і зборів, оцінювання, критерії, посадові особи, службовець.

Постановка проблеми. Визначення видів оцінювання у державній службі, зокрема службовців органів доходів і зборів, є неможливим без звернення до теоретичних напрацювань як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, оскільки чинне законодавство не визначає і не класифікує види державної служби, тому й не визначає види оцінювання службовців органів доходів і зборів. Тому в сучасній науковій літературі існують різноманітні підходи до класифікації видів державної служби, що залежить від вибору того чи іншого критерію для класифікації.

Проте предмет дослідження вітчизняних учених із проблеми, що розглядається, здебільшого пов'язаний із розглядом питань визначення видів оцінювання у державній службі в межах Закону України «Про державну службу» 1993 р. Проведені дослідження ґрунтувалися у межах адміністративного права, теорії державного управління, менеджменту, соціології та політології. Проте питання визначення видів державної служби, зокрема у системі органів доходів і зборів у сучасних умовах залишились поза увагою науковців, що й зумовлює актуальність цього питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему визначення видів оцінювання персоналу державної служби досліджували такі науковці, як Г. Атаманчук, О. Турчинов, В. Травін, Л. Пашко, О. Оболенський, С. Серьогін, Н. Нижник, Г. Щокін, В. Бовтрук, В. Сороко, Г. Леліков та ін. Крім того, цим питанням присвячено також праці таких зарубіжних учених: А. Ауера, К. Демке, Ю. Старілова, С. Студенікіна, Н. Тарасової та інших.

Учені запропонували чимало характеристик щодо визначення видів державної служби та класифікувальних характеристик, що безпосередньо мали вплив на визначення видів оцінювання службовців органів доходів і зборів. У цих працях зроблено аналіз видів державної служби, зокрема зроблено акцент на інформацію, яка має значення для аналізу, зважаючи на професійну оцінку персоналу органів влади.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну увагу з боку вчених, питання визначення видів оцінювання службовців органів доходів і зборів залишається недостатньо розробленим, тому потребує нових теоретико-методологічних підходів у визначенні критеріїв для класифікації оцінювання як результату діяльності органів доходів і зборів.

Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування видів оцінювання службовців органів доходів і зборів, що дозволить установити не тільки місце кожного з цих видів, але і визначити зв'язки одного з одним, розкрити внутрішню закономірність.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі відсутня єдина точка зору стосовно виокремлення видів оцінювання у державній службі. Саме тому вбачається за необхідне звернутися до поширених у науковій джерелах класифікацій оцінювання, що здійснюються на підставі різних критеріїв.

Аналіз законодавства про державну службу дозволяє виокремити залежно від об'єкта такі види оцінювання у державній службі (у його широкому розумінні):

На думку В.М. Колпакова, залежно від суб'єкта, який здійснює оцінювання, можна виокремити такі види: по-перше, самооцінювання – аналіз та контроль за ефективністю та якістю результатів діяльності здійснюється з боку державного службовця. Таке оцінювання здебільшого є індивідуально-орієнтованим, оскільки оцінка є суб'єктивною; по-друге, оцінювання безпосереднім керівником для оцінювання загальних результатів діяльності за передбачений звітний період; по-третє, колегіальне оцінювання, що здійснюється: а) керівниками вищого рівня; б) спеціально створеними оціночними (конкурсними) комісіями; в) експертними групами; г) зборами трудового колективу; д) на основі широкого обговорення [4, с. 56].

За критерієм взаємозв'язку об'єкта і суб'єкта Л. Приходченко поділяє оцінювання на дві узагальнені групи:

а) внутрішнє – оцінювання, що виконується власними силами державних органів влади. Причому доцільно розрізняти оцінювання, що проводиться вищим органом державної влади (внутрішньосистемне) та що проводиться незалежним державним органом (надсистемне). Якщо коло суб'єктів оцінювання звужене тільки до учасників програми або політики, то такий процес оцінювання називається самооцінюванням;

б) зовнішнє – оцінювання із залученням незалежних експертів та фахівців у визначеній сфері, представників громадськості, засобів масової інформації, державних комі-

сій із розслідувань, аналітичних центрів [5]. Крім цього, якщо країна бере участь у міжнародних угодах, що закріплюють загальноновизнані стандарти дотримання прав і свобод людини і громадянина, то до суб'єктів, які здійснюють зовнішнє оцінювання, можна віднести членів світового співтовариства (наприклад, громадські спілки, структури, угруповання і релігійні об'єднання, рухи, економічні та військові союзи). Це є можливим, якщо країна бере участь у міжнародних угодах, що закріплюють загальноновизнані стандарти дотримання прав і свобод людини і громадянина. Загалом, виокремлення названих суб'єктів оцінювання є достатньо обґрунтованим та виваженим, оскільки вони не є службовцями конкретного органу державної влади та не перебувають у підпорядкованості керівника органу державної влади, тому є незалежними та самостійними суб'єктами оцінювання.

А. Круглова класифікує оцінювання залежно від форми його проведення на індивідуальне та групове. Під індивідуальну форму оцінювання підпадає один конкретно визначений службовець, де перевіряється його діяльність, рівень знань, компетентності, професійності, фізичних можливостей тощо. Під час групового оцінювання здійснюється перевірка окремої групи службовців (наприклад, працівників, які перебувають на однакових посадах у відділі; працівників, які працюють в одному структурному підрозділі). Під час такої форми оцінювання здійснюється оцінювання всієї сукупності правовідносин, які виникають між визначеною групою осіб, а також досліджується не кожний окремий внесок працівника в реалізацію загальної мети, а досягнення поставленої мети в цілому. Під час невиконання або неналежного виконання окремого завдання відповідальність лежить не на окремому працівникові, а на всьому структурному підрозділі [6, с. 86].

Відповідно до позиції І. Поліщук, процес оцінювання державних службовців може бути поділений на три види (залежно від критерію оцінювання): 1) оцінка результатів роботи (оцінюється якість виконання посадових обов'язків: виконання планів робіт (терміни, якість), досягнення поставлених цілей); 2) оцінка кваліфікації (визначається рівень кваліфікації службовця

(знання, навички, досвід), еталон у вигляді вимог посади, яку він займає на момент оцінювання, і вимоги посади, на яку він претендує); 3) оцінка особистісних якостей (визначаються базові якості працівника як особистості, а потім, як і в попередньому разі, отриманий психологічний портрет зіставляється з еталоном (набором важливих для професіонала якостей)). Крім того, визначається мотиваційна сфера кожного службовця. Отримана інформація дозволяє визначити те, наскільки оцінюваний службовець відповідає етико-моральному середовищу органу (соціально-психологічному клімату) [7, с. 300]. Проте, як убагацьється, виокремлення названих видів оцінювання дещо звужує поняття та сутність оцінювання у державній службі в цілому.

Диференціацію оцінювання можна здійснити за критерієм часу його проведення на [6, с. 99]:

а) попереднє (проводиться безпосереднім керівником державного службовця або суб'єктом призначення, що має вираження в оцінюванні виконання службовцем передбачених за посадою обов'язків та завдань, дотримання трудової дисципліни, трудового розпорядку, правил етичної поведінки тощо. Крім того, попереднє оцінювання зазвичай здійснюється без застосування відповідних засобів та методів його проведення);

б) оперативне (застосовується під час безпосереднього виконання державним службовцем передбаченого завдання, прийняття рішення чи вчинення іншої дії з метою надання подальшого правового оцінювання його діяльності);

в) підсумкове оцінювання (проводиться за підсумками роботи, що здійснювалася протягом звітного періоду або протягом виконання поставленого перед державним службовцем або органом державної влади плану).

Залежно від форми проведення оцінки діяльності державних службовців у різних видах державної служби, оцінювання поділяється на:

1) оцінювання результатів діяльності державних службовців (для адміністративних державних службовців);

2) атестацію (для спеціалізованих та мілітаризованих державних службовців) [8, с. 279].

На підставі аналізу наукової літератури з досліджуваної проблеми можна виділити такі види оцінювання службовців, як оцінювання кадрового потенціалу державних службовців та оцінювання діяльності службовця.

Наведемо авторські визначення цих дефініцій. Так, під оцінюванням кадрового потенціалу державних службовців ми розуміємо визначення двох видів якостей, зокрема універсальних якостей особистості (комунікабельність, ерудиція, чесність тощо) та специфічних, що зумовлені характером державної служби.

Оцінювання діяльності службовця здійснюється у таких напрямках, як оцінювання результативності діяльності та визначення ефективності діяльності.

Незважаючи на різноманіття підходів до визначення видів оцінювання державних службовців, у цій статті ми обстоюємо позицію, що оцінювання службовців органів доходів і зборів слід поділяти на такі види: оцінювання під час підбору на державну службу та оцінювання під час проходження державної служби.

Висновки і пропозиції. Таким чином, питання визначення видів оцінювання державних службовців здебільшого збігається з визначенням видів оцінювання службовців органів доходів і зборів через те, що 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 регламентується 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), то законодавством про державну службу та іншими актами законодавства України [9].

Виходячи із вищенаведеного та у зв'язку з відсутністю законодавчо визначення видів оцінювання службовців органів доходів і зборів, визначаємо такі види служби: 1) оцінювання кандидатів на державну службу під час вступу на службу; 2) оцінювання практичної діяльності державних службовців під час проходження державної служби, що містить оцінювання під час випробовування, результатів проведення атестації посадової особи, а також під час підвищення кваліфікації та інших заходів пов'язаних із проходженням служби.

Список використаної літератури:

1. Оболенський О. Державна служба: підручник. Київ: КНЕУ, 2006. 472 с.
2. Управление персоналом: учебник / общ. ред А. Турчинова. Москва: РАГС, 2003. 488с.
3. Даниленко Ю. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис... к.ю.н. Одеса: Національний університет «ОЮА», 2017. 212с.
4. Колпаков В. Теория и практика принятия управленческих решений: учеб. пособие / 2-е изд., перераб. и доп. Киев: МАУП, 2004. 504 с.
5. Приходченко Л. Роль контролю, моніторингу та оцінки у розробці та реалізації програм та проектів регіонального розвитку в контексті адаптації до євро стандартів. URL: www.nbuv.gov.ua/e-journals (дата звернення: 20.01.2017).
6. Круглова А. Адміністративно-правові засади оцінювання ефективності діяльності органів та установ виконання покарань: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2016. 277 с.
7. Поліщук І. Впровадження системи оцінки персоналу з метою ефективного управління персоналом організації. Экономика Крыма. 2013. № 1 (42). С. 299–304.
8. Державна служба в Україні: теоретико-правова характеристика у контексті реформування законодавства: монографія / за заг. ред. С. Ківалова, Л. Білої-Тіунової. Одеса: Фенікс, 2013. 438 с.
9. Митний кодекс України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2012. № 44–45. № 46–47. № 48. Ст. 552.

Олийнык А. Н. Виды оценивания государственных служащих: общетеоретический аспект

Определение видов оценки служащих органов доходов и сборов является актуальным как в практическом, так и теоретическом уровне, поскольку действующее законодательство не определяет и не классифицирует виды государственной службы и не определяет виды оценки служащих органов доходов и сборов. Целью статьи является научно-теоретическое обоснование видов оценивания служащих органов доходов и сборов, что позволит установить не только место каждого из этих видов, но и определить связи друг с другом и раскрыть их внутреннюю закономерность. Установлено, что, несмотря на многообразие подходов к определению видов оценки государственных служащих в данной статье, оценивание служащих органов доходов и сборов разделяем на следующие виды: оценивание при подборе на государственную службу и оценивание при прохождении государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, органы доходов и сборов, оценивание, критерии, должностные лица, служащий.

Oliynyk A. Types of estimation of employees of the bodies of incomes and charges: the general theoretical aspect

Determining the types of assessment of employees of the revenue and fee bodies is relevant both at the practical and theoretical level, not because the current legislation does not define or classify the types of civil service, nor, therefore, determines the types of assessment of officials of the revenue and fee bodies. The purpose of the article is the scientific and theoretical substantiation of the types of estimation of the employees of the bodies of incomes and charges, which will allow to establish not only the place of each of these kinds, but also to determine the connection with each other and to reveal their internal regularity. It has been established that in spite of the diversity of approaches to determining the types of civil servants' evaluation in this article, we share the assessment of employees of the revenue and fee bodies for the following types: assessment in the selection of civil service and assessment during the civil service.

Key words: public service, income and fee systems, assessment, criteria, officials, official.