

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

ПАЛАМАРЧУК ЛЮБОВ ВЛАДИСЛАВІВНА

ЩОРІЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2020

Магістерською роботою є рукопис.

Роботу виконано в Чорноморському національному університеті імені Петра Могили. Інститут державного управління.

Керівник: кандидат педагогічних наук
Доцент кафедри соціальної роботи, управління та педагогіки
Костєва Тетяна Богданівна

Рецензент:
Кандидат наук з державного управління, доцент
Завідувач кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку
Інституту державного управління ЧНУ імені Петра Могили,
Штирьов Олександр Миколайович

Захист відбудеться 23 грудня 2020 року на кафедрі публічного управління та адміністрування Чорноморського національного університету імені Петра Могили. Інститут державного управління

З роботою можна ознайомитись у бібліотеці чорноморського національного університету імені Петра Могили. Інституту державного управління за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми визначається тим, що глибокі політичні та соціально - економічні зміни, що сталися в Україні за останні роки, зумовили перебудову української державності, важливих конституційно - правових та адміністративних інститутів. Саме тому, Україна задекларувала вектор свого руху до стандартів Європейського Союзу, що супроводжується прийняттям чималої кількості нормативно - правових актів, щодо здійснення реформ в нашій країні. Досягнення цієї мети можливе лише за умови забезпечення професіоналізації державної служби у цілому, що безпосередньо залежить від результативності та ефективності діяльності кожного державного службовця, зокрема. Вищезазначене зумовлює необхідність переосмислення цілого ряду теоретичних положень інституту державної служби у контексті нових політико-правових реалій, які склалися в Україні, важливе місце серед яких належить оцінюванню у державній службі.

У «Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020» чітко визначені напрями розвитку країни, де містяться політичні, соціально - економічні, законодавчі та інституційні реформи, необхідні для ефективної реалізації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співробітництвом з атомної енергії і їхніми державами - членами, з іншої сторони. Визначено перелік показників успішності реформ. Зазначимо, що використання індивідуальної збалансованої системи показників успішності реформ повинно супроводжуватись тим, що закони не тільки потрібно приймати, але й саме завдяки ефективним підзаконним нормативно - правовим актам упроваджувати їх у різні сфери життєдіяльності країни. Ефект впровадження реформ повинні відчувати всі користувачі реформ, а саме: суспільство загалом та кожен громадянин окремо; органи державної влади, які здійснюють впровадження цих реформ; міжнародні партнери, які долучились до впровадження та реалізації реформ тощо.

Таким чином, система показників також повинна містити показники зворотного зв'язку, які відображають сприйняття громадянами етапів реалізації та результативність проведення реформ.

Слід зазначити, що до першочергових реформ належать: реформа системи національної безпеки і оборони, антикорупційна та судова реформи, децентралізація та реформа державного управління тощо. У контексті реформи державного управління прийнято Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки та План заходів з її реалізації. Серед напрямів реформування необхідно виділити модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами, адже від ефективності цього напрямку залежить якість впровадження усіх реформ загалом.

Актуальність даного питання полягає в тому, що для громадян саме державні службовці є уособленням держави. Отже від їх професіоналізму, компетентності та сумлінного виконання своїх обов'язків залежить якість впровадження реформ і, відповідно, рівень життя громадян загалом та в цілому, оцінка населенням ефективної державної політики.

Тому, саме людські ресурси державних органів, ґрунтуючись на європейських цінностях та власній досвідченості, будуть формувати, координувати державну політику, модернізувати державну службу, забезпечувати підзвітність органів влади, надавати державні послуги, управляти державними фінансами тощо.

Таким чином, чітке розуміння даних понять формування визначення оцінювання персоналу державної служби має практичне значення для удосконалення державного управління в умовах сучасності.

Зважаючи на актуальність проблеми, була обрана тема дослідження: **«Щорічне оцінювання державних службовців в Україні»**

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є наукове обґрунтування історико – теоретичних засад, комплексне дослідження, а також розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів процедури щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні.

Мета дослідження передбачає розв'язання таких **завдань**:

1. Висвітлити сутність історико-теоретичних аспектів оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні;
2. Охарактеризувати механізми та методи порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців на прикладі Миколаївської районної державної адміністрації;
3. Провести порівняльний аналіз досвіду щорічного оцінювання державних службовців в Україні з зарубіжними країнами;
4. На основі отриманих даних розробити практичні рекомендації щодо покращення процедури проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Об'єктом дослідження є положення вітчизняного законодавства, котре здійснює регулювання питання щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців.

Предметом дослідження є практичні аспекти щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні та напрямки удосконалення системи їх оцінювання.

Методи дослідження. Для досягнення поставлених завдань у роботі використані загальнонаукові та спеціальні методи. До загальнонаукових належать: метод порівняння

та метод узагальнення, синтез і конкретизація. До спеціальних - метод опитування, аналіз отриманих даних, констатувальний та формувальний експеримент.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що дане дослідження є спробою комплексного аналізу практичних аспектів оцінювання службової діяльності державних службовців та визначення напрямків удосконалення системи їх оцінювання.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у: проведенні діагностичного дослідження щодо застосування порядку проведення оцінювання службової діяльності державних службовців в Миколаївській районній державній адміністрації; розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення процесу щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Структура магістерської роботи обумовлена метою, завданнями і логікою дослідження і складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури, додатків. До тексту додано список використаних джерел (65 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 92 сторінки, з яких обсяг основного тексту – 65 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У **першому розділі** *«Історико теоретичні аспекти оцінювання державних службовців в Україні»* висвітлено історію становлення щорічного оцінювання державних службовців з часів незалежності по теперішній час в Україні, та значення щорічного оцінювання державних службовців.

Підрозділ 1.1. «Процес розвитку щорічного оцінювання державних службовців з часів незалежності по теперішній час в Україні» присвячений дослідженню питання системи розвитку щорічного оцінювання державних службовців.

Важливою групою джерел для написання магістерської роботи є напрацювання групи науковців (Зелінський С. Е, Малиновський В. Я., Беков Х. А., Шатун В. Т., Оболенський О. Ю., Даниленко Ю. С., Дубенко С. Д., Авер'яновим В.Б., Битяком Ю.П., Білоу-Тіуною Л.Р., Кравцем В.Р., Мартиненком С.Е., Конотопцевою Ю.В.), а також нормативно-правові акти: закони України, укази Президента, Постанови й розпорядження Кабінету Міністрів.

Зроблено висновок, що система оцінювання дісталася нам у спадок від Радянського Союзу, а процес власного розвитку системи щорічного оцінювання державних службовців розпочато з прийняттям Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року № 1922. Наступним кроком на шляху вдосконалення системи оцінювання стало прийняття нового Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII відповідно до якого процедура оцінювання максимально наблизилася до стандартів зарубіжного досвіду з цього питання.

У *підрозділі 1.2. «Значення щорічного оцінювання державних службовців»* проаналізовано що процес оцінювання має бути вагомим механізмом мотивування працівників, оцінювання результатів діяльності працівників, обговорювання очікуваних результатів та завдань, поставлених перед працівником, сприяють мотивуванню працівника на більш результативну діяльність.

З'ясовано, що оцінювання у державній службі є одним із дієвих способів управління сферою державної служби, який має суттєвий потенціал для впливу на ефективність та прозорість розстановки кадрів, сприяння добору на посади державної служби лише висококваліфікованих і професійних осіб, які у майбутньому будуть результативно, ефективно та якісно виконувати покладені на них завдання та посадові обов'язки.

Зроблено висновок, що оцінювання у державній службі - це система матеріальних та процесуальних правових норм, що регулюють порядок діяльності уповноважених суб'єктів щодо визначення відповідності професійних та особистісних якостей кандидатів на вакантні посади державної служби і державних службовців встановленим показникам і критеріям.

У **другому розділі** *«Методологічні аспекти щорічного оцінювання державних службовців в Україні»* відстежено реформування державної служби в аспекті процедури оцінювання діяльності державних службовців та праведно порівняльний аналіз.

У підрозділі 2.1. «Методологія оцінювання державних службовців» визначено, що правову основу процедури оцінювання діяльності державних службовців становлять нормативно-правові акти різної юридичної сили: Конституція України (закріплює основні засади суспільного життя та організації публічної влади, є висхідним правовим підґрунтям і для оцінювання діяльності державних службовців), Закони України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, Порядок зовнішнього оцінювання за критеріями відповідності рівня освіти та кваліфікації порядку підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування. Пріоритети розвитку кадрової політики в державному управлінні закріплено у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, якою визначено шляхи і засоби професіоналізації державної служби та передбачається запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що міститиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання.

Зроблено висновок, що відповідно до нормативно – правових актів оцінювання результатів службової діяльності державних службовців проводиться на підставі показників результативності, ефективності, якості, здібностей, компетенцій.

У підрозділі 2.2. «Порядок проведення оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні на прикладі Миколаївської районної державної адміністрації» проведено детальний, поетапний порядок процедури проведення оцінювання службової діяльності державних службовців на прикладі Миколаївської районної державної адміністрації.

Зроблено висновки, що процедура щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців на прикладі Миколаївської районної державної адміністрації проводиться відповідно до вимог чинного законодавства.

У підрозділі 2.3. «Порівняльний аналіз моделей оцінювання результатів діяльності державних службовців в Україні» присвячено аналізу моделей та особливостям оцінювання діяльності державних службовців які базувалися на підставі Закону України «Про державну службу» 1993 року та «нового» Закону України «Про державну службу» який набрав чинності з 1 січня 2016 року, охарактеризована система атестації та щорічного оцінювання державних службовців.

З'ясовано, що у нормативних документах того часу наводилось визначення умов службового просування чиновників, до яких належали освітній рівень, стаж роботи на адміністративних посадах, успішне виконання обов'язків на попередніх ступенях управлінської діяльності, заслуги перед державою.

Доведено, що щорічно здійснювалася оцінка виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань, та один раз на три роки проводилася атестація з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу в органах державної влади.

Зроблено висновок, що оцінювання державних службовців проводилося формально, існування таких паралельних форм, як атестація й щорічна оцінка приводило до втрати і нераціонального використання часу, не відповідало кращим європейським практикам, оскільки проводилося без урахування результатів діяльності кожного державного службовця, мало низьку ефективність.

У третьому розділі *«Перспективи удосконалення щорічного оцінювання державних службовців в Україні»* досліджуються досвід розвинутих зарубіжних країн в сфері оцінювання службової діяльності державних службовців, та запропоновано рекомендації щодо покращення даної процедури.

У підрозділі 3.1. *«Сучасні пріоритети щорічного оцінювання державних службовців в Україні та зарубіжних країнах: порівняльний аспект»* проаналізовано приклади щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в різних країнах світу для можливого врахування та впровадження зарубіжного досвіду в Україні.

Констатовано, що найбільше значення для кар'єрного зростання в західних країнах має не вислуга років, а професійні досягнення, важливо не лише формальне виконання посадових обов'язків, а ступінь лояльності державного службовця, неохильність до корупційних діянь та постійне підвищення рівня освіти та кваліфікації.

З'ясовано, що існують характерні відмінності в системах оцінювання службової діяльності державних службовців в західних країнах в порівнянні з Україною.

Кожна з них має свої специфічні особливості, які спільні для багатьох країн, в той час як напрями розвитку схем відрізняються. Зроблено припущення, що Україна може обрати власний шлях удосконалення системи щорічного оцінювання, але варто врахувати досвід інших країн.

Зроблено висновок, що система оцінки виконання завдань службовцями інших країн зазвичай включає показники продуктивності, якості, часу, результативності, а практика підготовки й навчання державних службовців, конкурсного заміщення вакантних посад, просування на основі іспитів, щорічної атестації в цих країнах стимулює державних службовців до постійного підвищення професіоналізму.

У підрозділі 3.2. *«Практичні рекомендації щодо покращення процедури щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Україні»* показано, на сьогоднішній день одним з ключових механізмів у кадровій політиці нашої країни є проведення прозорого, неупередженого та об'єктивного оцінювання якостей державних службовців та їх службової діяльності.

Тож, запропоновано додатково проводити комп'ютерне тестування при проведенні щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні. З метою забезпечення: об'єктивності; прозорості; комплексності, а це можна забезпечити тільки, якщо буде використовуватися тестування на базі єдиної інформаційно-аналітичної системи управління персоналом.

Зроблено висновок, що проведення тестування державних службовців буде мати сенс у тому випадку, якщо буде змінено рівень оплати їх праці.

За результатами оцінювання на нашу думку, слід формувати «реально діючий» кадровий резерв, який дасть можливість: планувати кар'єрне зростання державних службовців; формувати та проводити плани їх переміщення; отримати повну картину про ключові компетентності; про те, як їх розвивати і переміщати в рамках органу влади для отримання найкращого результату.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі на основі теоретичного осмислення наукових досліджень, комплексно та системно розкрито практичні аспекти щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Україні та зроблено наступні висновки:

1. В спадок від Радянського Союзу нашій країні дісталася специфічна модель відбору кадрів до державних органів та модель їх оцінювання.

Найбільш серйозним недоліком слід відмітити, відсутність продуманого і науково-обґрунтованого механізму оцінки діяльності державних працівників, виявлення та використання резервів для підвищення їх ефективної діяльності та продуктивності праці. У підборі кадрів завжди перемагали політичні інтереси над громадськими і економічними цінностями, крім того для службовців матеріальна винагорода визначалася не реальними результатами роботи, а посадою у відповідній ієрархічній системі.

2. Першим етапом на шляху формування законодавства про «власну державну службу» стала прийняття Закону України «Про державну службу» в грудні 1993 року. Яким було запроваджено основні принципи державної політики у сфері державної служби, але, цим законом не передбачалося проведення оцінювання службової діяльності державних службовців.

Лише в 2000 році було затверджено Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року № 1922. Відповідно до постанови, з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу в органах державної влади один раз на три роки проводиться їх атестація. Так, в Україні започатковано інститут оцінювання службової діяльності державних службовців.

3. Після підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони Україна взяла вектор розвитку в напрямку Європейського Союзу. Першим етапом якого є імплементація законодавства до правових норм Європейського Союзу.

В 2016 році вступив в силу «новий» Закон України «Про державну службу». Слід відмітити, що основою нового закону став власний досвід, та досвід європейських країн проходження державної служби в цілому, та запровадження системи оцінювання службової діяльності державних службовців. Деталізований процес проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців було викладено в Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640.

4. На сьогоднішній день щорічне оцінювання службової діяльності державних службовців регулюється Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 року та Типовим порядком проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, який затверджено постановою КМУ від 23 серпня 2017 року № 640.

Оцінювання - це процес, який здійснюється щодо особи з метою визначення, по-перше, рівня її знань, якості, здібностей, компетенції, а по-друге, результатів її діяльності.

Основними засадами (принципами) щорічного оцінювання службової діяльності є об'єктивність, достовірність, доступність, прозорість, взаємодія, повага до гідності державного службовця.

Процес оцінювання є дієвим механізмом який мотивує державного службовця на більш результативну діяльність.

Учасниками щорічного оцінювання службової діяльності є: державний службовець, безпосередній керівник державного службовця, керівник самостійного структурного підрозділу (у разі наявності), в якому працює державний службовець, суб'єкт призначення, служба управління персоналом.

5. Дослідивши процес проведення щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців можна зробити наступні висновки, що процес щорічного оцінювання здійснюється в межах чинного законодавства.

6. Порівнявши моделі результатів оцінювання діяльності державних службовців в Україні за Законом «Про державну службу» 1993 року та Законом України «Про державну службу» 2015 року, за старим законом проводилася атестація державних службовців один раз на три роки за результатами атестації готувалися висновки які містили:

- відповідність займаній посаді (формувався кадровий резерв, надавався дозвіл стажування на певній посаді, встановлювалися надбавки або змінювався їх розмір, присвоювався черговий ранг;
- відповідає займаній посаді на певних умовах (комісія рекомендувала керівникові призначити протягом року призначити повторне атестування, при цьому державний службовець надавав згоду виконати дані йому рекомендації);
- не відповідає займаній посаді (комісія рекомендувала керівникові перевести цього державного службовця за його згодою на іншу посаду, що відповідала його професійному рівню, або звільнити із займаної посади).

У період між атестаціями проводилося щорічне оцінювання державних службовців.

7. Системи оцінювання державних службовців в різних державах та визначено, що в цих державах використовуються різні процедури і методи оцінювання: конкурсний відбір, кваліфікаційні іспити, атестація, поточна (щорічна) оцінка, громадська оцінка, предметні іспити, тестування, співбесіди. Для України актуальним є питання визначення з парадигмами кадрової політики: "правильна людина на правильному місці" та "театральна модель". У той час, як парадигма "правильна людина на правильному" місці сконцентрована на створенні умов для високої продуктивності діяльності шляхом заповнення вакансій кваліфікованими державними службовцями, "театральна модель" націлена на розвиток компетентностей та формування продуктивності, акцентуючи увагу на взаємозв'язку між підбором, навчанням і управлінням.

8. Вивчаючи міжнародний досвід та праці сучасних українських науковців з питань щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців з метою покращення їх результатів можемо запропонувати додатково проводити комп'ютерне тестування при проведенні щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні.

За результатами оцінювання на нашу думку, слід формувати «реально діючий» кадровий резерв, який дасть можливість: планувати кар'єрне зростання державних службовців; формувати та проводити плани їх переміщення; отримати повну картину про ключові компетентності; про те, як їх розвивати і переміщати в рамках органу влади для отримання найкращого результату.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ

1. Паламарчук Л.В. Щорічне оцінювання державних службовців в Україні / Могилянські читання – 2020 : Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні : глобальний, національний та регіональний аспекти : XXIII Всеукр. наук.- практ. конф. : програма та тези доп. : Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених «Сучасний науково-педагогічний дискурс окреслення і вирішення соціальних питань», Миколаїв, 20 листоп. 2020 р., ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. – 108 с

АНОТАЦІЯ

Паламарчук Л.В. Щорічне оцінювання державних службовців в Україні – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2020.

В магістерській роботі здійснено комплексне наукове дослідження практичних аспектів щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в сучасних умовах глибоких політичних та соціально - економічних змін, також окреслено напрямки та шляхи удосконалення системи щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні.

З'ясовано, що правову основу процедури оцінювання діяльності державних службовців становлять нормативно-правові акти різної юридичної сили: Конституція України (закріплює основні засади суспільного життя та організації публічної влади, є висхідним правовим підґрунтям і для оцінювання діяльності державних службовців), Закони України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, Порядок зовнішнього оцінювання за критеріями відповідності рівня освіти та кваліфікації порядку підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

Пріоритети розвитку кадрової політики в державному управлінні закріплено у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, якою визначено шляхи і засоби професіоналізації державної служби та передбачається запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що міститиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання.

Зроблено висновок, що відповідно до нормативно – правових актів оцінювання результатів службової діяльності державних службовців проводиться на підставі показників результативності, ефективності, якості, здібностей, компетенцій.

Сформульовано пропозиції та рекомендації, пов'язані з напрямками удосконалення системи щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні.

Запропоновано, додатково проводити комп'ютерне тестування при проведенні щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців в Україні. З метою забезпечення: об'єктивності; прозорості; комплексності, а це можна забезпечити тільки, якщо буде використовуватися тестування на базі єдиної інформаційно-аналітичної системи управління персоналом.

Зроблено висновок, що проведення тестування державних службовців буде мати сенс у тому випадку, якщо буде змінено рівень оплати їх праці.

За результатами оцінювання на нашу думку, слід формувати «реально діючий» кадровий резерв, який дасть можливість: планувати кар'єрне зростання державних службовців; формувати та проводити плани їх переміщення; отримати повну картину про ключові компетентності; про те, як їх розвивати і переміщати в рамках органу влади для отримання найкращого результату.

Ключові слова: державний службовець, щорічне оцінювання службової діяльності, професійна компетентність, оцінювання, критерії оцінювання.

SUMMARY

Palamarchuk LV Annual evaluation of civil servants in Ukraine - On the rights of the manuscript.

Master's thesis for the degree of "master". Petro Mohyla Black Sea National University. - Mykolaiv, 2020.

The master's thesis provides a comprehensive scientific study of practical aspects of annual performance appraisal of civil servants in modern conditions of profound political and socio - economic changes, also outlines directions and ways to improve the system of annual performance appraisal of civil servants in Ukraine.

It was found that the legal basis of the procedure for evaluating the activities of civil servants are regulations of different legal force: the Constitution of Ukraine (establishes the basic principles of public life and organization of public authority, is the ascending legal basis for evaluating the activities of civil servants), Laws of Ukraine civil service ", " On prevention of corruption ", General rules of ethical conduct of civil servants and local government officials, the Procedure for external evaluation on the criteria of compliance with the level of education and qualification of the procedure for professional development of local government officials.

Priorities for the development of personnel policy in public administration are enshrined in the Strategy of State Personnel Policy for 2012-2020, which identifies ways and means of professionalization of the civil service and provides for the introduction of periodic evaluation of professional performance, which will assess the level of professional performance, skills development and providing material incentives based on the results of the evaluation.

It is concluded that in accordance with the normative legal acts the evaluation of the results of official activity of civil servants is carried out on the basis of indicators of efficiency, effectiveness, quality, abilities, competencies.

Proposals and recommendations related to the improvement of the system of annual performance appraisal of civil servants in Ukraine have been formulated.

It is proposed to conduct additional computer testing during the annual evaluation of the performance of civil servants in Ukraine. In order to ensure: objectivity; transparency; complexity, and this can be ensured only if testing is used on the basis of a single information and analytical system of personnel management. It is concluded that testing civil servants will make sense if the level of remuneration is changed. According to the results of the evaluation, in our opinion, it is necessary to form a "real" personnel reserve, which will allow: to plan the career growth of civil servants; to form and carry out plans for their relocation; get a complete picture of key competencies; on how to develop and move them within the authority to get the best results.

Key words: civil servant, annual evaluation of official activity, professional competence, evaluation, evaluation criteria.