

те большой русской нации», украино- и русофилах, наречиях и народностях... / Р. Вульпиус // *Ab Imperio*. – 2006. – №1. – С. 358. 5. Каппелер А. Мала історія України / А. Каппелер. – К., 2007.

*Древаль Ю. Д.  
м. Харків, Україна*

### **ДО ПИТАННЯ ПРО МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

Методами оцінювання персоналу є сукупність операційних прийомів, за допомогою яких досягається мета повноцінного з'ясування ефективності функціонування конкретного колективу та його посадових осіб. Сукупно такі методи дозволяють отримати інформацію, необхідну для розвитку та вдосконалення конкретного оцінювального середовища. Основними функціями оцінювання є стимулювальна (яка виявляється у формуванні методів, здатних ефективно впливати на виконання працівником власних обов'язків), коригувальна (що зводиться до уточнення працівником власної поведінки, а також визначення пріоритетів і основних напрямків майбутньої діяльності на основі самооцінки, внутрішнього та зовнішнього оцінювання професійної діяльності) та контролююча (нагляд та контроль за виконанням і дотриманням певних норм та правил професійної діяльності).

Проблема методів оцінювання персоналу традиційно знаходиться у полі уваги фахівців з організаційного менеджменту та теорії організації. Її досліджували І. Ансофф, М. Аокі, Т. Базаров та Б. Єрґомін, Н. Беяцький та С. Велесько, Ст. Бір, У. Бреддік, Х. Віссема, Дж. Л. Гібсон, Р. Дафт, П. Дізель, А. Колот, М. Х. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоурі, І. Процик, В. Томілов, В. Федосєєв та С. Капустін, П. Форсіф та деякі інші вчені. На увагу заслуговують, насамперед, праці М. Х. Мескона та його колег, а також В. Весніна, в яких закладено основи сучасного розуміння підходів до формулювання мети та механізмів такого оцінювання [1, 2]. Проте поки що немає остаточної ясності у питанні систематизації та оптимального відбору методів, на основі яких і має проводитися ефективне оцінювання персоналу.

Сучасними фахівцями опрацьовується декілька груп чи блоків методів оцінювання, які розділяються залежно від кількісних та якісних характеристик, а також результатів з'ясування компетентностей конкретного управлінського колективу. Так, Н. Беяцький та С. Велесько розділяють: оцінювання за діловими якостями, оцінювання за результатами діяльності та систему тестових методів оцінювання [3, С. 179]. Натомість П. Форсіф пропонує розділяти методи відповідно до оцінок здійснюваної роботи, оцінок результатів та оцінок ефективності навчання [4, С. 38, 69, 154]. Відповідно ж до напрацювань В. Федосєєва та С. Капустіна розділяються якісні, кількісні та комбіновані методи оцінювання [5, С. 101–102]. Якраз в руслі такого групування і вдається досягти максимальної чіткості у питанні композиції методів оцінювання персоналу публічної служби, адже гармонійне співвідношення якісних та кількісних методів охоплює всю оцінювальну матрицю.

Якісними характеристиками позначаються методи складання біографій, ділові характеристики, самозвіти, групові дискусії, експертні оцінки, спостереження, спеціальні

усні та письмові відгуки. Кількісними характеристиками позначаються усі методи з числовою оцінкою якостей службовця (методи заданої бальної оцінки, градації, матричний, попарного порівняння, еталону, примусового розподілу, класифікації по порядку, вільної коефіцієнтної оцінки, ситуативної оцінки тощо). Комбінованими характеристиками позначаються різнобічні методи, що ґрунтуються на певній комбінації принципів двох попередніх груп (різнобічні методи експертних оцінок, частоти прояву певних якостей, спеціальних тестів та деякі інші комбінації якісних та кількісних методів, що будуються на попередньому описуванні та оцінці певних ознак, з якими порівнюються фактичні якості об'єкта оцінювання).

Якраз завдяки залученню комбінованих методів і видається можливим досягти поставлених цілей оцінювання, адже вони дозволяють комплексно та всебічно оцінити спроможність посадової особи ефективно працювати в рамках відведених повноважень.

Запровадження ефективного оцінювання сприяє як вдосконаленню публічної служби, так і виявленню та кореляції недоліків в діяльності персоналу публічної служби. Саме оцінка персоналу дає можливість об'єктивно оцінити ситуацію, знайти індивідуальний підхід щодо вдосконалення того чи іншого показника, покращити стиль керівництва, методи впливу на працівників та комплексні показники діяльності управлінського колективу.

**Список літератури:** 1. Мескон М. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; пер. с англ. М. А. Майорова и др. – 2-е изд. – М.: Дело, 2001. – 800 с. 2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2003. – 495 с. 3. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Мн.: Интерпресссервис, Экоперспектива, 2003. – 352 с. 4. Форсиф П. Развитие и обучение персонала / П. Форсиф; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Издат. Дом «Нева», 2003. – 192 с. 5. Федосеев В. Н. Управление персоналом организации: учеб. пособие / В. Н. Федосеев, С. И. Капустин. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 368 с.

*Кабачек В. В.  
м. Харків, Україна*

## **ВІДОБРАЖЕННЯ ІСТОРІЇ УКРАЇНО-РОСІЙСЬКИХ ВЗАЄМОСТОСУНКІВ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКІЛЬНІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

На засіданнях історичної секції попередніх конференцій неодноразово велася мова про світоглядні уявлення молодих українців, про те, яке саме сприйняття історії україно-російських взаємостосунків формують в них шкільні підручники з історії. Проте, поруч з ними, досить важливе значення для формування певних усталених історичних стереотипів у школярів мають і навчальні посібники з української літератури: в них прямо чи опосередковано зачіпається досить широке коло історичних проблем (у т.ч. – україно-російських взаємостосунків на різних етапах історичного розвитку двох народів), а кількість годин, що відводиться на вивчення вказаного предмету у шкільних програмах, принаймні не поступається історичному циклу.