

# АДЗНАКА ДЛЯ ДЗЯРЖСЛУЖАЧАГА

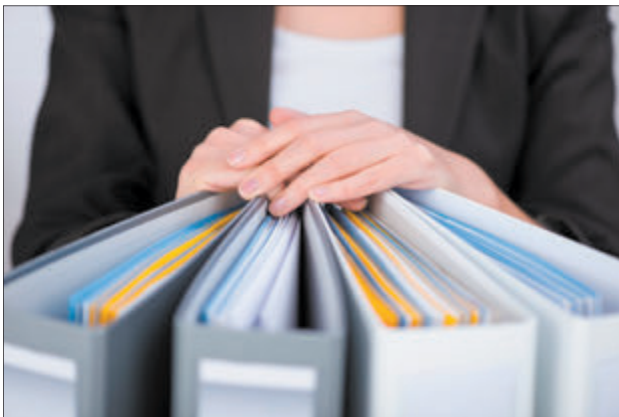
**Н**е новае меркаванне, што калі пасаду займае падрыхтаваны чалавек, то праблемы вырашаюцца намнога хутчэй. Спецыялісты з Навукова-даследчага інстытута тэорыі і практыкі дзяржаўнага кіравання Акадэміі кіравання пры Прэзідэнце Беларусі правялі даследаванне эфектыўнасці работы дзяржаўных служачых.

Работа пачалася са студзеня і скончылася ў сакавіку гэтага года. У ёй удзельнічалі Мінскі гарадскі выканаўчы камітэт і асобныя раёны Мінскай вобласці. Падчас сацыялагічнага апытання служачыя адказвалі, як яны ставяцца да праблемы атэстацыі, ці магчыма сёння адэкватна ацэньваць вынікі работы дзяржаўных чыноўнікаў, куды трэба скіроўваць праграмы прафесійнага развіцця і г. д. Грунтуючыся на адказах, спецыялісты вызначылі, якія практыкі Савета Еўропы ў межах кіравання чалавечымі рэсурсамі можна эфектыўна ўкараніць у Беларусі. Вынікі даследавання падчас круглага стала агучылі дырэктар НДІ ТПДК Ірына СІДАРЧУК, намеснік дырэктара Алег ЯФРЭМАЎ, а таксама эксперт Савета Еўропы Сяргей ТАТАРАЎ.

— Найбольш перспектыўным для прыстасавання пад беларускія ўмовы можна лічыць пераход да прыёму новых дзяржаўных работнікаў на аснове конкурсу. Канешне, кіраўнік краіны мае права фарміраваць дзяржаўныя службы і прызначаць на пасады, аднак у астатніх выпадках конкурс на месца дапаможа вызначыць найбольш здольнага да пасады кандыдата, — мяркуе Ірына Сідарчук.

Таксама перспектыўнай выглядае ідэя ўкаранення інстытута ацэнкі дзяржаўных служачых — фактычна, замена інстытута атэстацыі. Такім чынам, можна будзе ацэньваць непасрэдна вынік дзейнасці служачага за час, пакуль ён займае пасаду. Для гэтага патрэбны новыя крытэрыі. У іх аснову можна закласці прынцыпы сістэмы SMART, ужо апрабаванай Саветам Еўропы. Мяркуецца, што дзейнасць чыноўнікаў будзе ацэньвацца штогод, і гэта матывуе дзяржаўных служачых на кар’ернае прасоўванне. Ацэнку таксама можна будзе звязваць з пэўнымі рэкамендацыямі па прафесійным індывідуальным развіцці.

— Неабходна сфарміраваць нацыянальную стратэгію адукацыі дзяржаўных служачых. На сёння ў межах дзяр-



жаўнага заказу мы не можам ахапіць усіх прэтэндэнтаў, і таму ў першую чаргу скіраваны на кіраўнікоў і асоб, уключаных у кадравыя рэзервы. Але мы думаем, што развіваць дзяржаўных служачых трэба ў межах усёй Акадэміі кіравання, такім чынам ахапіўшы значны іх пласт — асабліва гэта датычыцца работнікаў на мясцовых узроўнях. Сёння каля 40 тысяч чалавек працуюць у органах кіравання, таму зразумела, што сістэму трэба фарміраваць пад іх, — лічыць Ірына Сідарчук.

На думку даследчыкаў НДІ ТПДК, найбольш яркія прыклады «народнага» прызнання — вынікі галасаванняў, а таксама колькасць зваротаў да таго ці іншага чыноўніка.

Паводле яе слоў, выяўленыя «слабыя месцы» — гэта насамрэч кропкі далейшага росту. Так, фармальны падыход да атэстацыі можна паступова змяняць ацэнкай праз увядзенне тэставых комплексаў для правядзення атэстацыі. Не лішнім таксама будзе павысіць інфармаванасць дзяржаўных работнікаў. Калі дзяржаўныя служачыя адзначае, што ў яго няма матывацыйных стымулаў для прасоўвання ў кар’еры, то неабходна іх арганізаваць (напрыклад, за кошт прэміравання за добрую працу) ці прымяніць неманетарныя спосабы зацікаўлення.

Змены ў падыходзе да адукацыі і ацэнкі дзяржаўных служачых прывядуць да станоўчых зрухаў у аказанні дзяр-

жаўных паслуг, упэўнены даследчыкі. Штогод адзначаецца развіццё метадаў дзяржаўнай работы, аднак застаюцца і праблемы: напрыклад, сфера разгляду зваротаў грамадзян па жыллёва-камунальных і па пытаннях, звязаных з аховай здароўя і г. д.

Прафесійнае развіццё дзяржаўных служачых і выкарыстанне правільна падабранай інструментарыю ацэнкі і матывацыі дазваляць атрымаць больш якасны кадравы склад. Спецыялісты змогуць больш эфектыўна вырашаць задачы і выконваць працоўныя абавязкі больш адказна і дэбавасна.

— Вядома, да любога дзяржаўнага работніка ёсць кваліфікацыйныя патрабаванні, аднак яны не гарантуюць высокую якасць паслуг. Таму неабходна перыядычна цікавіцца вынікамі і асноўнымі паказчыкамі эфектыўнай дзейнасці. Любы дзяржаўны служачы з аднаго боку аказвае дзяржаўную паслугу, з другога — разглядае звароты грамадзян, а гэта значыць, у любым выпадку павінен працаваць на вынік. Усе даследаванні такім чынам робяцца не проста для ўвядзення нейкіх навацый, а для таго, каб прыцягнуць у дзяржаўны апарат прафесіяналаў, здольных працаваць на перспектыву і пераймаць станючы вопыт, — разважае Ірына Сідарчук. — Я разумею, што ў ацэнцы ад кіраўніка ці калектыву можа прысутнічаць суб’ектыўны фактар. Менавіта таму трэба распрацаваць аб’ектыўныя крытэрыі. Так ацэншчык фактычна будзе запаўняць табліцу, сістэматызуючы паказчыкі.

Акрамя ацэнкі калектыву, важна ўлічваць і стаўленне да дзяржаўнага служачага грамадзян. На думку даследчыкаў НДІ ТПДК, найбольш яркія прыклады «народнага» прызнання — вынікі галасаванняў, а таксама колькасць зваротаў да таго ці іншага чыноўніка. У апошнім выпадку можна меркаваць, што колькасць зваротаў паказвае ступень даверу насельніцтва.

У далейшым вынікі працы могуць быць перададзены ў якасці прапановы на адрас рабочай групы, створанай пры Міністэрстве працы і сацыяльнай абароны для рэалізацыі ў праекце закона аб дзяржслужбе. Аднак гэта не азначае, што даследаванне будзе спынена. Удзельнікі круглага стала кажуць, што зроблены толькі першы сур’ёзны крок, аднак наперадзе яшчэ застаецца вялікая частка работы.

Рагнеда ЮРГЕЛЬ.

## СИТУАЦЫЯ

# «ПРОСИМ НАВЕСЦІ ПАРАДАК!»

## Чаму ў мікрараёне Цыганы дрэнныя дарогі

**М**ІКРАРАЁН Цыганы ў горадзе Крупкі пачаў забудовацца каля сарака гадоў таму. Паступова разрастаўся, і цяпер тут жыве 600—700 чалавек. Ёсць магазіны, ёсць неабходная інфраструктура. Адна праблема — дарогі. Куды толькі не звярталіся людзі: у райвыканкам, у абласныя і рэспубліканскія структуры. Але на ўсе звароты, як сцвярджаюць, атрымлівалі адпіскі. «Вось і цягамся, як тыя цыганы, па ўсіх інстанцыях, — нявесела жартуюць яны.

— Напачатку хацелі, каб зрабілі цвёрдае пакрыццё. А цяпер згодныя на гравійна-пячаную падсыпку. Грэйдар, які пускаюць зрэдку, праблему не вырашае. Слой зямлі з гадамі вымыўся, застаўся цвёрды грунт. Дождж прайшоў — лужыны, выбоіны, — скардзяцца жыхары, якія, пачуўшы, што да іх прыехаў карэспандэнт, выйшлі на вуліцу. — Дваццаць першае стагоддзе на дварэ, развіваюцца новыя тэхналогіі, а мы захраслі недзе на мяжы 80-х. У раёне

214 населеных пунктаў, ды ні ў адным няма такіх дарог, як у нас.

— Мы просім навесці парадак хаця б на асноўных участках: вуліцах Партызанскай, Зарэчнай, Кастрычніцкай і ў завулку Юбілейны. Машыны па калдобінах ледзьве паўзуюць, буксуюць. Шкада і дзяцей, якія ходзяць у школу па такой дарозе. Мая старэйшая дачка сямнаццаць гадоў «мясіла» гэтае балота. А цяпер і малодшая. Нічога не мяняецца, — кажа Наталля Салко. — Бездарожжа круглы год. Па вуліцы Зарэчнай наогул ні прайсці ні праехаць. Таму просім аднаго — падсыпаць вуліцы гравійна-пячанай сумессю. У адказ чуем: няма грошай. Хоць дакладна ведаю, што на гэтую справу ў мінулым годзе выдзяляліся сродкі. Ды іх не змаглі асвоіць, таму аддалі ў іншыя раёны.

Вялікія надзеі на паляпшэнне сітуацыі жыхары мікрараёна ўскладваюць на новага старшыню райвыканкама Анатоля Козела. Ён у свой час працаваў у раёне і не па чутках ведае мясцовыя праблемы, сцвярджаюць яны.

— У сваю чаргу мы гатовы выйсці на суботнік, дапамагчы дарожнікам ва ўладкаванні вуліц, таму што любім свой горад. І хочам, каб ён прыгажэў, квітнеў з кожным годам, каб былі роўнымі і камфортнымі дарогі. Мы робім усё неабходнае, каб утрымліваць свае падворкі і прылеглаю тэрыторыю ў чысціні, — кажуць гаспадары.

Сапраўды, пра гэта сведчаць акуратныя пафарбаваныя агароджы, дамы, прыгожыя сядзібы. Напрыклад, Наталля Салко са сваім суседам пасадзілі за прысядзібным участкам парк — сорак маладых дрэўцаў, якія купілі за свае грошы. Наталля Герасімаўна

жыве тут з 2012 года. Па прафесіі — вядучы інжынер па тэхніцы бяспекі руху. Але, нягледзячы на тэхнічную адукацыю, яна ў душы рамантык, нават піша вершы.

— Прыязджайце да нас крыху пазней, паглядзіце, як тут будзе прыгожа, калі ў палісадніках расцвітуць кветкі! — запрашаюць людзі.

— А калі ж ім чакаць вырашэння пытання з дарогай? — запыталася ў дырэктара КУП «Жылцеплабуд» Дзмітрыя Ліпскага.

— Пакуль не будзе ўладкаваны водаправод, асфальт класці не мэтазгодна. Прыйдзецца затым усё перакопваць нанова, што пацягне за сабой дадатковыя расходы. На гэты год на водаправод



Фота носіць ілюстрацыйны характар.

выдзелена 70 тыс. рублёў. Аб’яцала дапамагчы з фінансаваннем вобласць. Пры такім раскладзе, магчыма, сёлета або ў наступным годзе закончым пракладку. А пасля прыступім да асфальтавання вуліц. Праектам прадугледжаны таксама тратуарныя дарожкі, разметкі, дарожныя знакі, — канстатуе Дзмітрый Ліпскі.

Але такі адказ не задавальняе мясцовых жыхароў. Яны лічаць, што праблема з пракладкай водаправода надуманая. У першую чаргу іх хвалюе стан дарог: для падсыпкі іх шмат сродкаў не трэба.

Дадам, што дэлегацыя з мікрараёна Цыганы пабывала на асабістым прыёме ў памочніка Прэзідэнта — інспектара па Мінскай вобласці Ігара Яўсеева. Людзі расказалі не толькі аб застарэлай праблеме, але і аб тым, які выхад з сітуацыі бачаць, і прапанавалі свае шляхі рашэння набалелага. Ігар Яўсееў даў даручэнне адпаведным службам пачаць добраўпарадкаванне вуліц як толькі сыдзе снег і падсохне, каб людзі бачылі, што працэс пайшоў. Вызначаны тэрмін — сярдзіна мая. Ён заклікаў мясцовыя ўлады звярнуць асаблівую ўвагу на гэты мікрараён.

Таццяна ЛАЗОЎСКАЯ.