

## К ВОПРОСУ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**Искаков Издебалды Искакович**, д-р экономич. наук, профессор <izdevaldy@mail.ru>

**Абдукаримова Айгуль Ахматовна**, канд. экономич. наук, доцент

<aiabdukarimova@gmail.com>

**Жалил Гульмира**, студентка программы PhD «Экономика и управление»

<gulmira.jalil@gmail.com>

Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына

## STAFF RECRUITING PROBLEMS FOR THE STATE CIVIL SERVICE AND THE MUNICIPAL SERVICE OF THE KYRGYZ REPUBLIC

**Iskakov Izdevaldy Iskakovich**, Doctor of Economics, Professor <izdevaldy@mail.ru>

**Abdukarimova Aigul Akhmatovna**, PhD, Associate Professor <aiabdukarimova@gmail.com>

**Jalil Gulmira**, PhD Program Student gulmira.jalil@gmail.com

Zh. Balasagyn Kyrgyz National University

### Abstract

The article analyzes problems of recruitment in State agencies and local self-government bodies of Kyrgyzstan. The focus of the work the authors focused on the problem of the competence approach in the procedure of recruitment in the public civil and municipal service of the Kyrgyz Republic.

**Keywords:** public civil and municipal service, local authorities, management of human resources, civil service reforms, professional competence.

### Аннотация

В статье анализируются проблемы подбора персонала в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Кыргызстана. Основное внимание уделено компетентностному подходу к процедуре подбора кадров в государственной гражданской и муниципальной службе Кыргызстана.

**Ключевые слова:** государственная гражданская и муниципальная служба, местное самоуправление, управление человеческими ресурсами, реформирование государственной службы, профессиональные компетенции.

Государственная и муниципальная служба Кыргызской Республики является одним из самых стабильных работодателей на рынке Кыргызстана, предоставляющим своим работникам – государственным и муниципальным служащим – стабильную оплату труда и социальный пакет, а также возможность повышения квалификации в рамках обучения и развития государственных и муниципальных служащих за счет средств государственного бюджета. Как полагают некоторые исследователи, эффективность государственного и муниципального управления во многом зависит от того, насколько хорошо организованы деятельность государственной и муниципальной службы как правового и социального института, работа по подбору, расстановке, подготовке и переподготовке кадров, насколько соответствуют профессиональная квалификация и организация труда современным требованиям [7].

С момента создания уполномоченного органа по делам государственной службы подбор кадров является одним из приоритетных направлений в реформировании государственной службы [2]. На агентство, как уполномоченный орган, осуществляющий единую государственную политику в сфере госслужбы, были

возложены задачи по внедрению единых стандартов и правил, обязательных для всех госорганов по подбору персонала, обеспечивающих открытость и прозрачность при приеме на работу, формирование национального резерва кадров, координирование вопросов развития и повышения квалификации госслужащих. К разработке и внедрению системы управления человеческими ресурсами в государственной службе были привлечены международные организации и финансовые институты в виде проектов, предоставляющих техническую помощь в разработке нормативных правовых актов и обучение. Можно привести некоторые из них:

Делегация Европейского союза в Кыргызской Республике с проектами «Содействие реформе государственной службы в КР», бенефициарии технической помощи – Государственная кадровая служба КР, Министерство сельского хозяйства КР, Министерство труда и социального обеспечения КР; «Поддержка сектору образования КР», бенефициарий – Министерство образования и науки КР;

Всемирный банк с проектом «Наращивание потенциала в области экономического управления», бенефициарии – Министерство экономики КР, Государственная кадровая служба КР;

Многосторонний донорский трастовый фонд «Развитие потенциала в управлении государственными финансами», исполнительное агентство – Министерство финансов КР;

Германское общество по международному сотрудничеству с проектом «Поддержка регионального экономического сотрудничества в Центральной Азии», бенефициарии – Счетная палата КР, Государственное предприятие при Министерстве экономического развития и торговли КР «Единое окно»;

Международная организация труда с проектом «Применение стратегии профессиональной подготовки Группы двадцати», бенефициарий – Агентство начального профессионального образования при Министерстве труда, миграции и молодежи КР;

Азиатский банк развития с проектом «Профессиональное образование и развитие навыков», бенефициарий – Агентство начального профессионального образования при Министерстве образования и науки КР.

Это неполный список международных проектов, которые внесли свой вклад во внедрение положительного международного опыта в области управления человеческими ресурсами в государственной службе КР.

При поддержке Всемирного банка в рамках развития государственной службы и создания единой системы подбора кадров для государственной службы был создан Центр тестирования, который играет ключевую роль в проведении оценки профессиональных знаний кандидатов на вакантные государственные административные и муниципальные должности. Центром тестирования конкурсный отбор кандидатов проводится в два этапа, при этом определяется общий уровень знаний законодательства КР в сфере государственного и муниципального управления, направлений деятельности госорганов, органов местного самоуправления, по результатам которого кандидаты проходят отсев для следующего этапа – собеседования. На практике вопросы тестирования составлены по нормативным правовым актам, общим и отраслевым, поэтому полноту владения профессиональными компетенциями, профессией они не показывают, так как не оценивают профессиональные компетенции.

Собеседование – это этап конкурсного отбора, который всегда вызывает неоднозначную реакцию кандидатов. Собеседование трактуется в работе М. Армстронга как разговор с определенной целью, где кандидатов вызывают на открытое обсуждение о себе, своем опыте и карьере. Это разговор, который должен быть спланирован, направлен и быть под контролем, чтобы добиться основной цели собеседования – сделать точное предсказание будущих показателей работы кандидатов на том рабочем месте, на которое они претендуют [9].

В реальности собеседование проводится в атмосфере стресса и напряжения для кандидатов, члены конкурсной комиссии не всегда готовы выявить и оценить профессиональные компетенции кандидатов, и руководители подразделений, где имеются вакантные должности, не являются членами аттестационно-конкурсной комиссии и не участвуют в собеседовании. Несмотря на то, что, к примеру, в рамках проекта Евросоюза «Содействие реформе государственной службы в КР» была проведена программа обучения и развития статс-секретарей всех госорганов, обучение прошли также госслужащие – работники кадровых служб, где рассматривались вопросы подбора и найма персонала. В рамках развития статс-секретарей ежегодно проводится обучение вопросам управления человеческими ресурсами (УЧР) и подбора кадров.

Квалификационные требования к государственным и муниципальным служащим, включающие профессиональные компетенции, были утверждены в 2013 г. В 2016 г. в них были внесены изменения.

Изменения, внесенные в процедуру конкурсного отбора в 2016 г., стали отражением рекомендаций внешних экспертов и консультантов по управлению человеческими ресурсами.

Действовавшее до 2016 г. Временное положение о проведении конкурса на замещение вакантной административной государственной должности государственной службы Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 29 ноября 2011 г. №741 явилось инструментом для стандартизации процесса конкурсного отбора и обеспечило единый подход к подбору кадров для госслужбы [5]. Однако оно не учитывало возможности карьерного продвижения за заслуги, достижения и значительные результаты в работе. Любая вакансия должна была закрываться только по результатам конкурса.

Новым положением о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики уполномоченный по делам госслужбы орган ответил на надежды, ожидания многих государственных служащих и их руководителей [3]. Теперь руководитель структурного подразделения имеет возможность рекомендовать и продвигать сотрудника, показавшего значительные результаты в работе, на вышестоящую должность или должность в другом структурном подразделении, которая будет для сотрудника очередной ступенькой в карьере государственного служащего.

В конкурсный процесс были введены практические задания для определения специальных знаний и навыков по вопросам, связанным с выполнением функциональных обязанностей, а также тесты для выявления профессиональных пригодностей, способностей к логическому мышлению, психологические тесты, оценки профессиональных компетенций, наряду с тестами по менеджменту и УЧР для категории руководителей. Эти задания предусмотрены для каждого государственного органа и органа местного самоуправления [4].

В реальности кадровые службы государственных органов занимаются технической работой по организации функционирования госоргана и не обладают навыками подбора и адаптации тестов и разработки практических заданий. Поэтому закономерно возникает необходимость методической поддержки со стороны уполномоченного органа по делам госслужбы, а также организаций и экспертов, специализирующихся на подборе персонала.

Изменения в Законе КР «О государственной гражданской и муниципальной службе» коснулись Службы управления персоналом в госорганах, которая «3) организует отбор и учет кадров, ведет делопроизводство по кадровым вопросам» [1]. Какое бы название не имела кадровая служба в государственном органе, за ней так или иначе остается функция организации и методического сопровождения подбора кадров. Вопрос только в компетентности в области управления человеческими ресурсами, а именно, в подборе персонала на компетентностной основе. На сегодняшний день специалисты кадровых служб участвуют в конкурсном отборе в качестве организаторов и секретарей конкурсной комиссии.

А. В. Юпитов, поднимая проблему компетентности работников кадровых служб госорганов, отмечает, что большинство из них представлено техническими и вспомогательными работниками, а кадровая работа остро нуждается в универсальных специалистах [8].

Анализируя достоинства и недостатки существующей системы подбора кадров, методики и инструментов, заместитель директора Национального института стратегических исследований Кыргызской Республики Д. Б. Бакчиев предлагает сократить сроки проведения конкурса, централизовать процесс конкурсного отбора и внедрить аутсорсинг в разработку тестов и практических заданий для определения уровня общих и профессиональных знаний, умений и навыков кандидатов [6].

На сегодняшний день очевидно, что усовершенствование системы подбора персонала в госслужбе требует изменений в нормативно-правовой и методической базе с использованием оправдавших себя методов и инструментов подбора персонала, а также постепенного и последовательного повышения потенциала руководителей структурных подразделений и специалистов кадровых служб госорганов, играющих ключевую роль в формировании кадрового состава государственного органа.

#### Использованные источники

1. О государственной гражданской и муниципальной службе: Закон Кыргызской Республики от 30 мая 2016 года №75: [Принят Жогорку Кенешем, подписан Президентом Кыргызской Республики] // Эркин Тоо. – Бишкек, 2016. – Вып. № 49-50.

2. О мерах по дальнейшему совершенствованию кадровой политики и системы мониторинга исполнения законодательства Кыргызской Республики о государственной службе: Указ Президента Кыргызской Республики от 28 февраля 2007 года УП № 77. – Режим доступа: <http://mkk.gov.kg/contents/view/id/111/pid/107>

3. О вопросах организации государственной гражданской службы и муниципальной службы: постановление Правительства Кырг. Респ. от 29 декабря 2016 года № 706. – Режим доступа: <http://mkk.gov.kg/contents/view/id/113/pid/107>

4. Положение о порядке проведения конкурса и служебного продвижения по государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики: постановление Правительства Кырг. Респ. от 29.12.2016 г. №706. – Режим доступа: <http://mkk.gov.kg/contents/view/id/113/pid/107>

5. Временное положение о проведении конкурса на замещение вакантной административной государственной должности государственной службы Кыргызской Республики: постановление Правительства Кырг. Респ. от 29 ноября 2011 г. №741. – Режим доступа: <http://mkk.gov.kg/contents/view/id/113/pid/107>

6. Улучшение подбора и отбора кадров на государственной службе через современное управление человеческими ресурсами. Централизованный конкурсный отбор. Аналитическая записка. – Бишкек: Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики, 2016.

7. Кайль, Я. Я. Проблемы реформирования и эффективного функционирования системы кадрового обеспечения в муниципальном управлении Волгоградской области // Экономика развития региона: поиски, перспективы: Ежегодник. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2008. – Вып. 9. – С. 380-388.

8. Юпитов, А. В. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы: современные механизмы, принципы и процедуры / А. В. Юпитетов, О. Б. Бекасов, В. С. Пономарева. – М.: Институт проблем государственного и муниципального управления, Государственный университет – Высшая школа экономики, 2004.

9. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. МВА Классика. – 8-е изд. – М.: IMISP Питер, 2004. – С. 364-381.