

УДК 352.075 (575.2)

Пути повышения деятельности органов местного самоуправления и обучение муниципальных служащих Кыргызской Республики



Дуйшо кызы Нуржан

Кандидат политических наук, и.о. доцента кафедры государственного и муниципального управления, политических технологий, менеджмента и экономики Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики (Бишкек)

Абдыраманова Ч.Ш.

Кандидат политических наук, и.о. доцента кафедры государственного и муниципального управления, политических технологий, менеджмента и экономики Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики (Бишкек)



Мейманов Б.К.

Доктор экономических наук, профессор кафедры экономики Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына (Бишкек)



Статья посвящена анализу деятельности органов местного самоуправления и обучению муниципальных служащих в Кыргызской Республике. Анализируется роль органов местного самоуправления в развитии государства и пути повышения их деятельности. Особое внимание было обращено на современное состояние деятельности органов местного самоуправления и перспективы их развития.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, муниципальная служба, карьерное планирование, переподготовка и повышение квалификации, профессиональный рост, госзаказ.

Проводимые в Кыргызстане реформы политической и экономической системы ориентированы на улучшение, становление и развитие правового государства. Одним из ключевых моментов этой реформы является совершенствование деятельности органов местного самоуправления, что является одной из приоритетных задач в Кыргызской Республике (далее – КР). Ее решение во многом зависит от лиц, работающих в органах местной власти, от их профессионализма, компетентности, ответственности и др. Для повышения профессионализма органов

местного самоуправления, необходимо обеспечить соответствующие условия их профессиональной деятельности.

Децентрализация государственного управления и развитие местного самоуправления являются ключевыми направлениями проводимых реформ в Кыргызской Республике. Данный вопрос в свою очередь отмечается в таких стратегических документах, как «Программа развития местного самоуправления КР на 2013-2017 годы», «Концепция обучения работников органов местного самоуправления КР», «Наци-

ональная стратегия развития Кыргызской Республики на период 2018-2040 годы».

Согласно Конституции Кыргызской Республики, местное самоуправление – это проведение самостоятельной деятельности местного сообщества под свою ответственность, в рамках вопросов местного значения [1, с. 173].

Нормативно-правовые акты органов местного самоуправления, регламентирующие вопросы местного значения, играют важнейшую роль в развитии данной территории. Например, местные кенешы принимают решения в форме постановления, которые обязательны для исполнения всеми гражданами, проживающими на соответствующей территории, территориальными органами государственной власти и управления, а также предприятиями, организациями и учреждениями независимо от форм собственности [1, с. 178].

Компетенция органов местного самоуправления рассматривается в Конституции и в законах КР. Например, согласно Конституции КР «государственные органы не вправе вмешиваться в предусмотренные законом полномочия местного самоуправления. Органы местного самоуправления несут ответственность перед государством и его органами за исполнение законов, перед местным сообществом – за результаты своей деятельности».

Согласно закону КР «О местном самоуправлении» органы местного самоуправления (далее – МСУ) по вопросам местного значения ответственны перед местным сообществом, а по делегированным государственным полномочиям – перед государственными органами.

Для эффективного решения все возрастающих целей и задач, органы местного самоуправления должны иметь эффективную муниципальную систему, в которой служат профессиональные кадры, обладающие высоким человеческим и институциональным потенциалом. В этой связи хотелось бы выделить вопрос о нехватке квалифицированных кадров в органах МСУ.

Одним из этапов в развитии и совершенствовании в сфере организационного потенциала местного самоуправления стали Законы КР от 15 июля 2011 г.

«О местном самоуправлении», от 15 марта 2002 г. «О муниципальной собственности на имущество», от 13 января 2005 г. № 3 «О статусе депутатов местных кенешей» и другие, который обеспечили муниципальные кадры соответствующими условиями, возможностями и статусом. Особо хотелось бы отметить Закон КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», которым предусмотрено внедрение механизмов, способствующих заинтересованности, в том числе и нематериальной, где одним из путей карьерного роста представляется ротация профессиональных муниципальных работников в государственные органы [2, с. 27-28]. Именно благодаря принятию данного Закона статусы государственного гражданского служащего и муниципального служащего были приравнены, что способствовало большей заинтересованности особенно молодых кадров к работе в муниципальных органах. Раздел «Карьерное планирование» упомянутого Закона фактически способствует росту преемственности и профессионализма гражданских служащих в органах государственного управления и местного самоуправления.

Программы обучения, разрабатываемые в настоящее время, нацелены на опережение при обучении муниципальных служащих. Важным фактором при этом являются установление взаимосвязи между оценкой, практическими результатами труда служащих и единой системой обучения. Передача знаний и навыков также может стать своего рода обрядом, то есть приобретенные знания и навыки будут являться символом зрелости сотрудника, достигшего новой, более высокой ступени в своем профессиональном развитии, в то время как опытные работники, передавая свои знания и умения, могут заняться решением других, более сложных задач, требующих большей ответственности, нежели предыдущие [3, с. 60].

Необходимость создания эффективной системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих является одним из основных приоритетов в совершенствовании работы органов местного самоуправления. Создание новых условий, оказание услуг, необходимых для привлечения и удерживания кадров, также содействуют полноценному применению творческой энергии для блага общества [4, с. 45].

Содержание программ обучения в сфере повышения квалификации муниципальных служащих во многом определяет эффективность системы обучения в целом. Надо особо отметить, что в настоящее время институты дополнительного образования имеют уникальную возможность играть центральную роль в развитии необходимых навыков и компетенций для удовлетворения потребностей в обучении муниципальных

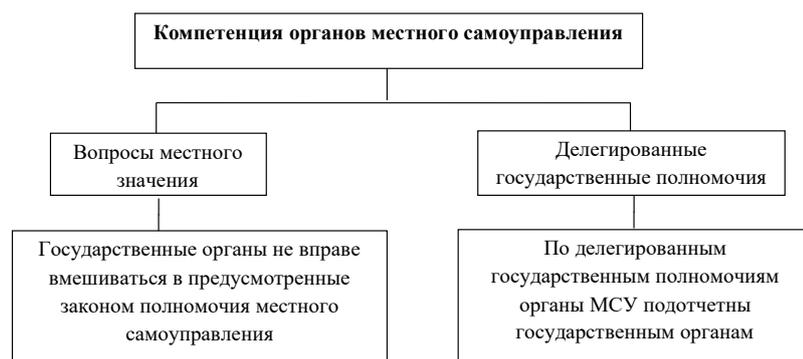


Рис. 1. Компетенция органов местного самоуправления

служащих. Тем не менее необходимы дальнейшие усилия для согласования программ обучения и развития приоритетов.

Целью государственной политики обучения является повышение человеческого потенциала [4, с. 22-39] для эффективного решения задач местного развития через создание единой системы обучения работников органов местного самоуправления.

Следует отметить, что в рамках реализации Государственного заказа на обучение государственных и муниципальных служащих по курсам переподготовки и повышения квалификации в период с 2013 по 2018 г. прошли обучение 7981 служащих всех групп административных муниципальных должностей (см. рис. 2). При этом в 2013 г. было обучено 658 муниципальных служащих; в 2014 г. количество обученных выросло почти в четыре раза и составило 2266 чел., в 2015 г. наблюдалось заметное снижение количества обученных муниципальных служащих – 938 чел.; в 2016 г. наблюдался заметный рост 1276 чел., в 2017 г. количество обученных муниципальных служащих значительно выросло и составило 1747 чел.; в 2018 г. наблюдается резкое снижение, почти в два раза числа обученных муниципальных служащих – 1096 чел. [5].

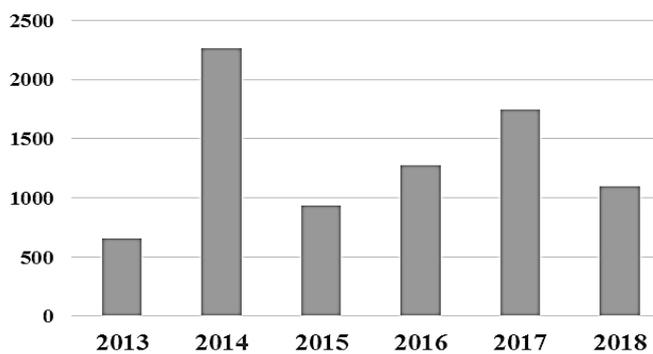


Рис. 2. Количество обученных муниципальных служащих [5]

Данные рисунка 2 могут говорить о латентных проблемах, имеющихся в сфере обучения по общему направлению в рамках Государственного заказа этой категории служащих. Во-первых, не исключается, что критерии оценки потребностей, осуществляемых Государственной кадровой службой, нуждаются в значительной доработке с целью избежать формализма при обработке ежегодных заявок органов местного самоуправления на обучение своих служащих. Во-вторых, надо признать тот факт, что муниципальных служащих с большим трудом отпускают на обучающие курсы. И это понятно: большая загруженность муниципальных служащих по делам местного значения вкпе с нагрузкой по делегированным полномочиям, а кроме того, исполнение бесчисленного количества ежедневных рутинных поручений руководства не способствуют желанию руководства остаться без исполнителя. К большому сожалению, обучение не рассматривается как уни-

кальная возможность для повышения потенциала служащих, а больше – как досадное и ненужное отвлечение от работы.

В части информационного, организационного и научно-методического обеспечения органов местного самоуправления для муниципальных кадров необходимо создать дистантную систему обучения [6, с. 93-94]. Проведение курсов повышения квалификации посредством обычных аудиторных занятий представляется весьма дорогостоящим занятием, дистантные курсы могут значительно удешевить процесс обучения, хотя необходимо признать тот факт, что первоначальный вклад во внедрение дистантных курсов потребует значительных финансовых вложений для функционирования системы на достойном уровне [7, с. 37-38].

В целях проведения эффективной тренинговой деятельности необходимо установление четкой и надежной координации механизмов взаимодействия с правительственными и неправительственными заинтересованными сторонами, чтобы не повторять тематику курсов, предлагаемую в рамках Госзаказа и негосударственным сектором.

Сегодня, когда осуществляется процесс становления новой кадровой политики и работы в органах местного самоуправления, переходными мерами ее изменения в лучшую сторону может и должна стать стабильная и систематизированная работа с кадрами органов местного самоуправления. В этих целях необходимо создать эффективную систему органов местного самоуправления, которая невозможна без соответствующей подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Введение в действие систем электронного управления будет способствовать большей профессионализации муниципальных служащих и вкпе с инновационными методами обучения будет привлекать профессиональные кадры в муниципальные органы. При этом новые условия, принцип профессионализма и компетентности работников местного самоуправления для местных сообществ отражают сущность реформы местного самоуправления.

Проблема качественной профессиональной подготовки кадров органов местного самоуправления остается весьма важной и актуальной. Сегодня работа в органах местного самоуправления должна восприниматься многими специалистами прежде всего как перспективная и нужная для общества.

Литература:

1. Ожукеева Т.О., Рахимбаев Э.Н., Мурзаев С.К., Дуйшо кызы Нуржан, Болотбаев А.А. и др. Основы государственного и муниципального управления Кыргызской Республики. – Бишкек, 2017. – 254 с.
2. Шадыбеков К.Б., Кожошев А.О. Основы местного самоуправления Кыргызской Республики: учеб. Пособие. – Бишкек: Изд-во «Шам», 2006. – 272 с.
3. Мейманов Б.К., Самайбекова З.К., Суйналиева Н.К. Значимость вложения инвестиций в процесс формирования корпоративной культуры // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 4. – С. 59-63.
4. Шерипов Н.Т. Научно-практический комментарий Кыргызской Республики «О государственной службе» (постатейный). – Бишкек, 2014.
5. Оперативные данные Государственной кадровой службы Кыргызской Республики по обучению государственных и муниципальных служащих на 10 января 2019 г. – URL: <https://mkk.gov.kg/> (дата обращения: 02.04.2019 г.).
6. Sipiwe D. Ndou, Mokoko P. Sebola. Capacity building in Local Government: An analysis for application of competency-based training in South Africa // The Business and Management Review. – 2015. – № 5. – URL: http://www.abrnr.com/myfile/conference_proceedings/pdf (дата обращения: 21.05.2019 г.).
7. O'Hare P. Capacity building for community-led-generation. Facilitating or frustrating public engagement // International Journal of Sociology and Social Policy. – 2010. – № 1/2. – URL: www.emeraldinsight.com/0144-3X.htm (дата обращения: 21.05.2019 г.).

Ways to Enhance the Local Governments Activities and the Capacity Building of the Kyrgyz Republic's Municipal Servants

Guiso kыzy Nurjan, Ch.Sh. Abduramanova

The Academy of Public Administration under the President of the Kyrgyz Republic

B.K. Mamanov

The Kyrgyz national University. J. Balasagyn

The scientific article is devoted to the analysis of the activities of local governments and the need for training of municipal employees in the Kyrgyz Republic. The work addresses the role of local governments in the development of the state and ways to improve their activities. Special attention was paid to the current state of the activities of local governments and the prospects for their development.

Key words: local government bodies, civil society, municipal service, career planning, capacity building, professional growth, state-guaranteed order.

