

## ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

## ОТКРЫТЫЙ ПУТЬ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

## Отабек Абдурашидович ХАСАНОВ \*



\* Первый заместитель директора Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, доктор философии по политическим наукам

Отправлено: 31 октября 2021 г.

Принято к рассмотрению: 30 ноября 2021 г.

Опубликовано: 9-декабря 2021

Copyright © 2021 О. Хасанов, лицензиат Агентство по противодействию коррупции Республики Узбекистан. Это произведение доступно по [лицензии Creative Commons «Attribution» \(«Атрибуция»\) 4.0 Всемирная](#).

## ПОРЯДОК ЦИТИРОВАНИЯ:

Хасанов, О. 2021. Открытый путь на государственную службу. Uzbekistan Anti-Corruption Digest. 1, 1 (дек. 2021), 22–25.

DOI: <https://doi.org/10.47689/uacd-2181-3345-vol1-iss1-pp22-25>



В рамках масштабных реформ, направленных на повышение эффективности государственной службы, в нашей стране принимаются меры по концептуальному обновлению государственного управления. Темпы реформ, а также поставленные цели развития регионов и секторов требуют кардинального пересмотра организации работы в каждом направлении государственной службы. Так как невозможно построить новый Узбекистан с устаревшими методами управления. Другими словами, сами по себе сегодняшние требования ставят задачу внедрения современного подхода во всех сферах.

Соображениям в этом направлении было уделено основное внимание в выступлении вновь избранного Президента Узбекистана Ш.М.Мирзиёева на торжественной церемонии вступления в должность на совместном заседании палат Олий Мажлиса 6 ноября 2021 года. В выступлении было отмечено, что в рамках «Стратегии развития Нового Узбекистана» деятельность будет организована на основе нового принципа: «человек – общество – государство». При этом, на текущем этапе нашего развития определены 7 приоритетных направлений. Хотя направления являются разными, основная идея осталась прежней: базовый принцип «Не народ служит государственным органам, а государственные органы должны служить народу» был дополнен таким образом:

«Руководители должны служить не только государству, а прежде всего человеку и его семье, обеспечению их законных интересов».

Когда государство эффективно служит народу? Когда должности на государственной службе заполняются квалифицированными, конкурентоспособными кадрами. Это, в свою очередь, требует укомплектования системы за счёт самоотверженных, лояльных, профессиональных кадров.

В этой связи, глава государства в своём выступлении обозначил следующее направление: «В то же время будут применены новые, современные подходы к процессу отбора и расстановки кадров. Кадры будут приниматься на государственную службу на конкурсной основе, для них будут определены критерии непрерывного повышения квалификации, оценки результативности и продвижения по службе». То есть, впредь на государственную службу кадры будут приниматься исключительно на основе открытого конкурса.

В целях, качественного исполнения стоящих перед нами таких ответственных задач, ведётся системная работа, которая способствует достаточному обеспечению государственных органов и организаций квалифицированными специалистами, соответствию квалификации кадров поставленным задачам и современным требованиям, повышению качества принимаемых решений.

В частности, в сферу внедряются эффективные механизмы обеспечения комплексного правового регулирования государственной службы, включая процесс отбора кандидатов путем открытого независимого отбора, а также критерии оценки эффективности и компетентности государственных служащих, требования для повышения их квалификации.

Основная цель проводимых в Узбекистане реформ примечательна тем, что она направлена на обеспечение приоритета интересов человека.

В частности, Конституция Республики Узбекистан является в этом отношении основным правовым фундаментом. Закрепление в статье 37 нашего Основного закона положения о том, что «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом» является свидетельством того, что наш Основной закон это – «народный закон». В целях полного отражения этой нормы на практике вводятся ряд новых механизмов.

Вследствие отсутствия единого компетентного органа по вопросам государственной службы в Узбекистане, не было возможности проводить единую кадровую политику в государственном секторе, обеспечить эффективное управление персоналом и развитие человеческих ресурсов, а также формировать резерв квалифицированных кадров на основе здоровой конкуренции.

В условиях роста и обновления во всех сферах, растущая с каждым годом потребность в руководящих кадрах требует более серьезного подхода к этой сфере. Примечательно, что в последние годы для решения некоторых из этих проблем, были предприняты важные шаги по отбору молодых кадров и назначению их на руководящие должности.

Поскольку, это не является окончательным решением проблемы, в целях упорядочения и кардинального улучшения государственной службы в Республике Узбекистан был изучен международный опыт. И в соответствии с Указом Президента «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан» и Постановлением Президента «О мерах по организации деятельности Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан», принятыми 3 октября 2019 года, было основано Агентство развития государст-

венной службы при Президенте Республики Узбекистан.

Согласно Указу, было установлено, что с 1 января 2020 года в некоторых органах государственного управления, организациях и регионах, а с 1 января 2021 года во всех государственных органах и организациях страны приём на государственную службу будет осуществляться на основе открытого независимого конкурса, а также будет применяться принцип меритократии, направленный на справедливую оценку кандидатов при приёме на государственную гражданскую службу и росте по службе, на отбор среди них наиболее достойных.

Одной из основных задач, при внедрении современной системы управления в сфере государственной службы по примеру развитых стран является отбор кадров на основе открытого независимого конкурса. При этом, наиболее талантливые, высококомпетентные сотрудники занимают вакантные места на основе принципа меритократии.

В целях снижения человеческого фактора при поступлении на государственную службу и создания равных возможностей для всех граждан. Агентство, изучив передовой опыт Великобритании, США, Южной Кореи, Объединённых Арабских Эмиратов и других развитых стран, разработало Единый открытый портал вакантных должностей государственных гражданских служащих — [vacancy.argos.uz](http://vacancy.argos.uz).

Создание данной платформы проложило путь меритократии. Принцип меритократии, что дословно переводится как «власть достойных», уже стал традицией в развитых странах. Согласно этому принципу управления, наиболее способные, усердные и талантливые кандидаты, независимо от их финансового положения и социального происхождения, занимают должности на государственной службе. Так как здесь, имеют решающее значение результаты, способности и интеллект, достигнутые на подъеме по карьерной лестнице.

Самое главное, что во внедряемой новой системе меры по ограничению вмешательства человека являются приоритетом. Другими словами, цифровые технологии внедрены на всех этапах процесса отбора: процесс подачи документов осуществляется через портал, процесс тестирования – на платформе [test.argos.uz](http://test.argos.uz), также ведется онлайн трансляция процесса интервью.

Такой подход, позволяет привлекать на государственную службу наиболее подходящих и квалифицированных кадров, посредством открытых и справедливых процессов отбора, без бюрократических барьеров.

Этот портал, является единственной электронной системой по организации открытых независимых конкурсов для замещения вакантных должностей в государственных органах и организациях, работающей по принципу «единого окна» в сети Интернет.

Информация о вакантных должностях в государственных органах на портале, автоматически размещается на сайте с помощью межведомственного программно-аппаратного комплекса «Единая национальная система труда» и приём документов кандидатов осуществляется только в электронном виде.

Эта практика действует как электронная платформа, свободная от бумажной волокиты и избыточной переписки. Претенденту, желающему устроиться на работу, не придется бегать по организациям со своими документами. Также, не требуется получение лишних справок из различных ведомств. При этом, каждый кандидат имеет возможность проверить свои знания на открытой площадке и пройти этапы тестирования, психологической оценки и интервью.

Открытый независимый конкурс на вакантные должности состоит из нескольких этапов:

– изучение соответствия каждого кандидата квалификационным требованиям вакантной должности;

- проверка уровня знаний кандидата посредством тестирования;
- собеседование в форме ассесмента.

Важным аспектом этой системы, является то, что информация об этапах конкурса отправляется онлайн в личный кабинет каждого кандидата на портале, то есть по результатам каждого этапа кандидатам даётся обоснованный ответ.

По состоянию на 6 ноября 2021 года на Портале объявлен конкурс на замещение 16 961 вакантной должности в 60 министерствах и ведомствах, а также во всех хокимиятах республики, для участия в конкурсе на эти вакантные должности подали документы 258 241 кандидат (в среднем по 15-18 кандидатов на одну должность).

Анализ проведенных конкурсов, в разрезе министерств и ведомств показал, что наибольшее число конкурсов были организованы в системе Государственного налогового комитета (2 786), Министерства народного образования (2 342) и Министерства финансов (2 083); в общем количестве эта цифра в системе министерств и ведомств составляет 15 998, в системе хокимиятов – 963.

Анализ конкурсов в разрезе регионов показал, что наибольшее число открытых конкурсов было организовано в Самаркандской (1 516), Навоийской (1 460), Ташкентской (1 410) и Андижанской (1 410) областях.

Из 12 796 вакантных должностей, по которым завершился конкурс, 4 416 (35%) были заполнены квалифицированными кадрами, по 8 380 (65%) вакантным должностям был объявлен повторный конкурс.

В среднем, в день объявляется конкурс по 140 вакантным должностям, поступают документы от 1350 кандидатов, из которых 30-35 квалифицированных кандидатов заполняют вакантные должности на государственной службе.

Следует отметить, что из 4 416 победителей конкурса, принятых на государственную службу, 446 (10%) составляют женщины, 1425 (32%) – кадры

моложе 30 лет, а 677 (15%) – кадры, впервые принятые на государственную службу. Конечно, в Узбекистане процессы приёма на государственную гражданскую службу на основе открытого конкурса постепенно развиваются, и реформы в этой сфере продолжаются. В дальнейшем планируется внедрить эту систему во всех государственных организациях.

Данная платформа, в свою очередь, позволяет улучшить качественный состав государственных служащих в стране, своевременно отвечать потребностям государственных органов и организаций в квалифицированных кадрах, создать равные условия для всех граждан.