

### Список використаних джерел

1. Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні : Нац. доп., 2010. - 219 с. - Режим доступу : <http://federation.org.ua/oficiyno/pro-stan-ta-perspektivi-rozvitku-pidpriemnitstva-v-ukraini-natsionalna-dopovid-2010-rik.h-0>
2. Про прийняття за основу проекту Закону України про основні засади взаємодії держави з приватними партнерами : Постанова Верховної Ради України. - Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
3. Проект Закону України про основні засади взаємодії держави з приватними партнерами. - Режим доступу : [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=3634](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=3634)
4. *Вінник О. М.* Державно-приватне партнерство: деякі проблеми правового забезпечення / О. М. Вінник // Юрид. вісн. України. - 2010. - № 34. - С. 5-8.
5. *Знаменський Г. Л.* Державно-приватне партнерство: український варіант / Г. Л. Знаменський // Юрид. вісн. України. - 2009. - № 39. - С. 7-9.
6. Закон України про державно-приватне партнерство // Відом. Верхов. Ради України. - 2010. - № 40. - Ст. 22.
7. *Запатріна І. В.* Проблеми розвитку державно-приватного партнерства в Україні як фактору макроекономічного зростання / І. В. Запатріна, Т. Б. Лебеда. - Режим доступу : <http://www.ukrppp.com/uk/publications>
8. *Яловий А. В.* Державно-приватне партнерство в Україні. Міжнародна юридична фірма Інтегрітес / А. В. Яловий. - Режим доступу : <http://integrites.livejournal.com/>
9. Аналіз регуляторного впливу при впровадженні Закону України про загальні засади розвитку державно-приватного партнерства в Україні. - Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article/system>
10. Державно-приватне партнерство: нове в законодавстві України. - Режим доступу : [http://uspp.kh.ua/?page\\_id=10](http://uspp.kh.ua/?page_id=10)
11. *Грищенко С.* Підготовка та реалізація проектів публічно-приватного партнерства : практ. посіб. для органів місцев. влади та бізнесу / С. Грищенко. - К. : ФОП Москаленко О.М., 2011. - 140 с.
12. Про затвердження Порядку надання приватним партнером державному партнеру інформації про виконання договору, укладеного в рамках державно-приватного партнерства : Постанова Кабінету Міністрів України. - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=81-2011-%EF>
13. Про порядок надання державної підтримки здійсненню державно-приватного партнерства : Постанова Кабінету Міністрів України. - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=279-2011-%EF>

УДК 35.08(575.2)

**Иманбердиев Д.Ч.,**

*кандидат физико-математических наук, доцент,*

*докторант кафедры государственного управления и менеджмента НАГУ*

### Кадровый потенциал государственной службы Кыргызской Республики

В статье рассматриваются основные составляющие потенциала управленческих кадров в стране: интеллектуальный, гендерный и практико-поведенческий (образование, возраст и стаж работы). Проведен анализ кадрового состава государственной службы Кыргызской Республики с 2008 по 2011 г. и сделана попытка раскрыть принципы организации и функционирования государственной службы в КР на основе этого анализа.

*Ключевые слова:* кадры, кадровый потенциал, кадровый состав, политические должности, специальные должности, численность кадров, административные должности, гендерный состав.

**Иманбердиев Д.Ч.** Кадровий потенціал державної служби Киргизької Республіки

У статті розглядаються основні складові потенціалу управлінських кадрів в країні: інтелектуальний, гендерний і практико-поведінковий (освіта, вік і стаж роботи). Проведений аналіз кадрового складу державної служби Киргизької Республіки з 2008 по 2011 р. і зроблена спроба розкрити принципи організації і функціонування державної служби в КР на основі цього аналізу.

*Ключові слова:* кадри, кадровий потенціал, кадровий склад, політичні посади, спеціальні посади, чисельність кадрів, адміністративні посади, гендерний склад.

**Imanberdiev D.Ch. Staff of the Civil Service of the Kyrgyz Republic**

The article reviews the basic components of building management personnel in the country, intellectual, gender and Practic-behavioral (education, age and experience). The analysis of civil service personnel Kyrgyzskoy Republic from 2008 to 2011 and attempted to uncover principles of organization and functioning of public service in the CD, based on this analysis.

*Key words:* personnel, human resources, staffing, policy positions, special positions, the number of personnel, administrative positions, the gender composition.

*Постановка проблемы.* Государственная реформа, проводимая сегодня в Кыргызской Республике (КР), должна быть направлена, прежде всего, на создание новой системы государственной службы, способной эффективно решать задачи, стоящие перед современным демократическим, парламентским государством.

Несомненно, что дальнейшее развитие института государственной службы должно основываться на накопленном за последние годы опыте правового регулирования и функционирования государственной службы, его научно-теоретического осмысления, разрешения ряда возникших проблемных вопросов. Это и обуславливает актуальность статьи, в которой сделана попытка раскрыть принципы организации и функционирования государственной службы в КР на основе анализа кадрового состава государственной службы.

*Изложение основного материала.* С принятием Закона КР "О государственной службе" в 2004 г. и созданием специального уполномоченного органа Государственной кадровой службы (ранее - Агентство по делам государственной службы) была определена национальная система государственной службы. В законе легализованы ключевые понятия, относящиеся к институту государственной службы, и определены основные принципы, на которых строится государственная служба в стране.

В статье проведен анализ кадрового состава государственной службы КР. Он охватывает последние годы (2008-2011 гг), поскольку данные за предыдущий период (1991-2007 гг.) нерегулярны и имеют противоречивые статистические базы. Похоже, это является следствием ненадлежащего контроля результатов мониторинга и спорадического наблюдения за кадровой ситуацией в республике.

В мировой практике в качестве инструмента (показателя) сравнительного анализа, который определил бы оптимальную численность государственных служащих, используют количество государственных служащих на 1000 чел. населения (табл. 1).

Как видно из табл. 1, в Кыргызской Республике на 1000 чел. населения приходится всего 3,4 государственных служащих, что в несколько раз ниже, чем в развитых странах.

Численность государственных служащих в Кыргызской Республике в рассматриваемые годы неуклонно возрастает (табл. 2, рис. 1).

Статистические данные свидетельствуют о незначительном количестве государственных служащих в республике, что подтверждается определением удельного веса государственных служащих в общей численности занятого населения. В исследуемый период он находится на уровне меньше 1% (табл. 3).

Таблица 1

**Государственные служащие разных стран на 1000 чел. населения**

Страна	Количество госслужащих
Кыргызстан	3,4 *
Казахстан	5,3
Таджикистан	2,3
Украина	6,3
Россия	9,0
Южная Корея	18,5
Норвегия	24,7
Япония	33,5
США	70,4
Франция	71,7

\* Без учета государственных органов, обеспечивающих оборону, общественный порядок и безопасность.

Таблица 2

**Динамика численности государственных служащих\* КР**

Должности	2008	2009	2010	2011
Политические	388	510	510	537
Специальные	427	459	339	473
Административные	14968	17009	16980	17561
Всего	15783	17297	17829	18571

\* Без учета служащих в государственных органах, обеспечивающих оборону, общественный порядок и безопасность.

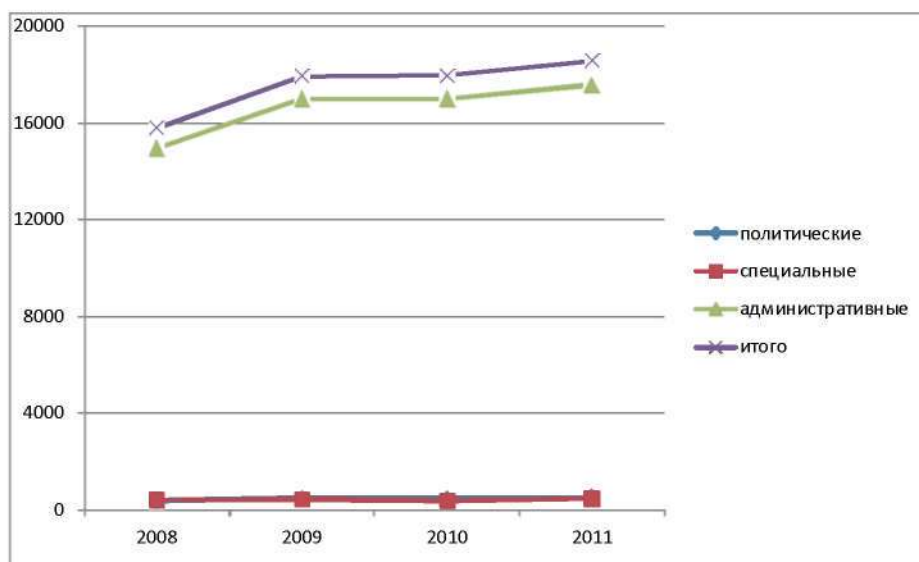


Рис. 1. Динамика численности государственных служащих за последние годы

Таблица 3

**Динамика удельного веса государственных служащих КР в численности общего занятого населения, тыс. чел.**

Население	2008	2009	2010	2011
Общее	5289,2	5348,3	5418,3	5477,6
Трудовое	3129,8	3187,4	3223,8	3347,1
Занятое	2184,3	2216,4	2243,7	2243,7*
Удельный вес госслужащих	0,72	0,78	0,80	0,83

\* Данные требуют некоторого уточнения.

Анализ статистических данных (табл. 4) показывает, что примерно 2% государственных служащих работают в сфере законодательной власти, 82,2% - в центральных и территориальных государственных органах и около 16 - в судебных органах республики. Таким образом, более 80% государственных служащих сконцентрированы в аппаратах исполнительной власти, которая имеет разветвленную структуру управления в центре и на местах.

Таблица 4

**Количество работников, занятых в органах государственного управления, на 1 января 2010 и 2011 г.**

Государственные органы	2010		2011	
	тыс. чел.	в процентах к итогу	тыс. чел.	в процентах к итогу
Всего	25,4*	100	19,7*	100
Законодательная деятельность	0,5	2,0	0,5	2,4
Исполнительная деятельность	20,9	82,2	16,2	82,3
Органы правосудия и юстиции	4,0	15,8	3,0	15,3

\* Без учета государственных органов, обеспечивающих оборону, общественный порядок и безопасность [1].

Правительством Кыргызской Республики в целях реализации международных и национальных обязательств по достижению гендерного равенства в 2006 г. принимается решение, которое инициировало создание проекта Программы развития ООН в КР в 2007 г. "Продвижение женщин в государственной службе и политике" (при поддержке Шведского агентства по международному развитию SIDA).

Важным компонентом данного проекта являлось направление "Гендерные аспекты государственной службы", целью которого было внедрение гендерных подходов в процессы найма и процедуры государственной службы, повышение потенциала государственных и муниципальных служащих по гендерно-чувствительному управлению и гендерно-сбалансированной государственной службе. Анализ гендерного состава государственных служащих представлен в табл. 5.

Таблица 5

### Гендерный состав (количество женщин) государственных служащих

Должности	2008	2009	2010	2011
Политические	86	122		113
В процентном отношении от общей численности госслужащих на политических должностях	22,2	24,0		21,0
Специальные	127	140		141
В процентном отношении от общей численности госслужащих на специальных должностях	29,7	30,5		29,8
Административные	6265	7020		7364
В процентном отношении от общей численности госслужащих на административной государственной службе	39,7	40,6		39,7

Ситуация с гендерным представительством на государственной службе в республике остается устойчивой по годам. В целом в органах государственной власти и управления заняты 60% мужчин и 40% женщин. Как видно из таблицы, "женское лицо" формируется на административных должностях государственной службы, однако они сконцентрированы на младших должностях. Значительное преобладание мужчин сложилось на политических должностях. В судебной системе представленность полов примерно равная.

Другим используемым карьерным потенциалом на государственной службе является возраст государственных служащих (табл. 6).

Таблица 6

### Возраст государственных служащих

Должности	Всего	Возраст									
		До 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-старше
Политические	537	3	20	44	74	91	97	98	80	26	4
Специальные	473	0	1	32	75	79	94	88	66	33	5
Административные	17561	965	2808	2586	2160	2317	2461	2125	1497	550	92

Для примера рассмотрим данные за 2011 г. Как следует из таблицы, более 87% государственных служащих на политических должностях - зрелые люди, которые находятся в возрастной категории от 35 до 55 лет и выше.

Расчеты возрастного состава государственных служащих за последние годы показывают, что средний возраст политических служащих - 48 лет, средний возраст специальных и административных служащих - соответственно 50 и 41 год. В республике не наблюдается "старение" государственной службы, и она становится привлекательной для молодежи. Более 12,5% молодежи до 35 лет занимают места на политических должностях, а на специальных и административных должностях они представлены соответственно 7 и 22%. Анализ возрастного состава государственных служащих позволяет утверждать, что на государственной службе состоят зрелые и работоспособные кадры старше 35 лет, с одной стороны, и существенно представлена молодежь - с другой. Это свидетельствует о внутренней генерации молодых управленцев и существовании молодежно-ориентированной государственной политики в управлении в республике.

Другим фактором кадрового потенциала и устойчивости состава государственного органа является стаж работы государственных служащих (табл. 7.1-7.3).

Таблица 7.1

### Административные государственные служащие

Годы	Всего	Стаж							
		до 1 года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25 лет	свыше 25 лет
2008	15783	1719	2205	1924	3407	2975	1411	931	1211
2009	17009	2167	2484	1823	3314	3032	1637	1060	1492
2011	17561	1901	2418	2005	3222	2930	2300	1159	1626

Таблица 7.2

### Политические государственные служащие

Годы	Всего	Стаж							
		до 1 года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25 лет	свыше 25 лет
2008	388	21	56	49	63	60	47	42	50
2009	510	29	50	69	87	82	73	49	71
2011	537	64	43	39	89	96	82	51	73

Как следует из табл. 7.1-7.3, среди административных государственных служащих количество имеющих стаж работы в государственных органах до одного года составляет: в 2008 г. - 11%, в 2009 г. - 13% и 2011 г. - 10,8%.

Для политических и специальных должностей стаж работы до одного года составляет соответственно по годам: 5,4, 5,6 и 12%, и 5,0, 4,3 и 10,6%.

Таблица 7.3

### Специальные государственные служащие

Годы	Всего	Стаж							
		до 1 года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25 лет	свыше 25 лет
2008	427	21	16	26	43	57	68	83	113
2009	459	20	106	53	57	37	43	50	93
2011	473	50	27	43	82	52	51	49	119

При вступлении вновь принятого служащего на должность, т.е. в первый год работы в госорганах, необходимо учитывать следующие факторы: сложность госслужбы и отличие деятельности госслужащего от других видов работы, ответственность не только перед семьей, друзьями, знакомыми, но и перед обществом и государством. Последующая адаптация и карьерный рост государственного служащего в дальнейшем определяется повышением его профессиональных компетентностей, что влияет на становление эффективной государственной службы в целом. В демократической стране с развитой государственной службой профессионально слабо-подготовленные кандидаты отсеиваются уже на стадии приема на государственную службу путем проведения конкурсов. В условиях поиска новых подходов к решению кадровых проблем качественное обновление и повышение профессионализма персонала должны стать основными направлениями государственной кадровой политики.

Одним из важных показателей компетентности государственных служащих является профессиональная подготовка кадров. Уровень образования государственных служащих может быть определен наличием высшего и послевузовского профессионального образования, а также научными степенями и званиями (табл. 8.1-8.4). Необходимый уровень и направления образования в зависимости от категорий государственных должностей и сфер деятельности указываются при приеме на работу в квалификационных требованиях.

Таблица 8.1

### Административные государственные служащие

Годы	Всего	Образование, в том числе				Ученая степень	
		высшее	незаконченное высшее	среднее специальное	2 и более высших образования	кандидат наук	доктор наук
2008	14968	12905	719	1344	1280	104	11
2009	17009	14480	811	1718	1351	133	10
2011	15561	15373	640	1548	1744	100	5

Таблица 8.2

### Политические государственные служащие

Годы	Всего	Образование, в том числе				Ученая степень	
		высшее	незаконченное высшее	среднее специальное	2 и более высших образования	кандидат наук	доктор наук
2008	388	385	1	2	70	25	16
2009	510	506	1	2	70	25	16
2011	537	529	5	3	130	41	16

Таблица 8.3

### Специальные государственные служащие

Годы	Всего	Образование, в том числе				Ученая степень	
		высшее	незаконченное высшее	среднее специальное	2 и более высших образования	кандидат наук	доктор наук
2008	388	427	427	0	0	13	5
2009	510	459	459	0	0	16	18
2011	537	473	473	0	0	19	7

## Всего государственных служащих по республике

Годы	Всего	Образование, в том числе				Ученая степень	
		высшее	незаконченное высшее	среднее специальное	2 и более высших образования	кандидат наук	доктор наук
2008	15783	13717	720	1346	1363	134	27
2009	17978	15445	812	1721	1487	192	28
2011	18571	16375	645	1551	1893	148	21

Статистические данные, представленные в таблицах, свидетельствуют, что 98,5% политических, 100% специальных и 87,5% административных государственных служащих имеют высшее образование. Среднее специальное образование имеют 0,5% политических и 9% административных государственных служащих. Незначительное количество государственных служащих, занимающих политические (0,5%) и административные должности (1%), имеет незаконченное высшее образование. Эти кадры преимущественно работают в аппаратах центральных органов (например в Министерстве чрезвычайных ситуаций - 33 чел., Министерстве финансов - 66 чел., и Генеральной прокуратуре - 25 чел. и т.д.) и в местных исполнительных органах власти, т. е. в областных и районных государственных администрациях (в областных - 6 чел., районных - 24 чел. и т.д.).

Этот вопрос представляет интерес для исследователей потому, что в соответствии с типовыми квалификационными требованиями, разработанными согласно ст. 17 Закона Кыргызской Республики "О государственной службе", установленными к группам административных государственных должностей, не разрешается их замещение без высшего образования. К обязательному квалификационному требованию относится уровень и профиль профессионального образования, т.е. для административных государственных должностей требуется: для высшей группы - степень магистра, для главной и старшей групп - высшее образование и только для младшей группы допускается степень бакалавра или среднее специальное образование.

*Выводы.* В заключении подведем итоги анализа и приведем основные результаты.

1. Удельный вес государственных служащих в Кыргызской Республике в общей численности населения незначителен, а в общей численности занятого населения составляет менее 1%. Этот показатель значительно ниже уровня аналогичных показателей большинства зарубежных стран.

2. Анализ гендерного состава государственных служащих позволяет утверждать, что возможности женщин в сфере политического управления в последние годы возросли, в то же время достижение равенства возможно лишь в том случае, если эти цели становятся основой составляющей государственной политики.

3. На первый взгляд, уровень образования государственных служащих может быть оценен как достаточный. Однако это положение требует уточнения посредством проведения более глубокого анализа этого показателя с учетом данных о повышении квалификации госслужащими в течение прохождения службы и причин приема на государственную службу лиц без высшего образования.

#### *Список использованных источников*

1. Отчеты государственной кадровой службы Кыргызской Республики. - Бишкек : ГКС КР, 2008, 2011.

УДК 347.73:[338.24:351.85](477)

**Кириченко С.І.,**

*аспірант кафедри економічної політики НАДУ*

### **Теоретико-правові основи визначення фінансово-економічного механізму регулювання сфери культури України**

Розглядаються теоретичні підходи до визначення правових основ фінансово-економічного механізму регулювання сфери культури України.

*Ключові слова:* фінансовий механізм регулювання економіки, державна політика, цільове фінансування, державні фонди.