

**Иқтисод
ва молия**

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**Экономика
и финансы**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

№ 1-2, 2010

**БАРКАМОЛ АВЛОД ЙИЛИ
ГОД ГАРМОНИЧНО РАЗВИТОГО ПОКОЛЕНИЯ**

- СОЛИҚ-БЮДЖЕТ СИЁСАТИ / НАЛОГОВО-БЮДЖЕТНАЯ ПОЛИТИКА
- БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ / БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ
- ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТ / ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА
- ИҚТИСОДИЁТНИНГ РЕАЛ СЕКТОРИ / РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ
- ХАЛҚАРО ИҚТИСОДИЁТ / МЕЖДУНАРОДНАЯ ЭКОНОМИКА



- иқтисодиётнинг мафурдан холи бўлиши - прагматик иқтисодий сиёсат; - давлатнинг бош ислотлчи вазифасини ўз зиммасига олиши;
- қонун устуворлигини таъминлаш; - кучли иқтисодий сиёсат олиб бориш; - ислотларни босқичма-босқич ва вазминлик билан амалга ошириш

- деидеологизация - прагматичность экономической политики; - возложение роли главного реформатора на государство;
- обеспечение верховенства закона; - проведение сильной социальной политики; - поэтапность и постепенность в реализации реформ

**МУНДАРИЖА
СОДЕРЖАНИЕ**

- 47** **БАРКАМОЛ АВЛОД ЙИЛИ / ГОД ГАРМОНИЧНО РАЗВИТОГО ПОКОЛЕНИЯ
«ФУҚАРОЛАРНИНГ ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ ТИЗИМИНИ ЯНАДА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ
ЧОРА-ТАДБИРЛАРИ ТЎҒРИСИДА» ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИНИНГ ФАРМОНИ**
Умурзаков Б.Х., Далимов Р.Т.
О НЕГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН
- 62** **СОЛИҚ-БЮДЖЕТ СИЁСАТИ / НАЛОГОВО-БЮДЖЕТНАЯ ПОЛИТИКА**
Хайдаров М.Т., Рахмонов Р.
**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ЯНГИ БЮДЖЕТ ТАСНИФИНИ ҚЎЛЛАШ БЎЙИЧА
ЙЎРИҚНОМАГА ШАРҲЛАР**
- 69** **БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ / БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ**
М. Остонакулов
ҲАЗНАЧИЛИК ОРГАНЛАРИНИНГ ДАВЛАТ БЮДЖЕТИ КАССА ИЖРОСИ БЎЙИЧА ҲИСОБОТИ
- 76** **ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТ / ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА**
Муртазина Р.Б.
ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И УСЛОВИЯ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ
- 82** **ХАЛҚАРО ИҚТИСОДИЁТ / МЕЖДУНАРОДНАЯ ЭКОНОМИКА**
С. Сатубалдин, С.Е. Сарсембекова
**МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ МИРОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРОИЗВОДСТВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**
Муминов Н.Г.
ОПЫТ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ ВЕНГРИЯ

Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссияси 12 февраль 2010 йил №157 Иқтисод фанлари бўйича эксперт хулосаси, ва ОАК Президиумининг 2010 йил 25 февралдаги 162/4-сонли Қарори билан “Иқтисод ва молия” журнали - **иқтисод фанлари бўйича фан номзоди илмий даражаси** талабгорларнинг диссертация ишлари юзасидан илмий мақолалар эълон қилиниши зарур бўлган ОАК илмий журналлари **рўйхатига киритилган**

Муминов Н.Г.

Заведующий кафедрой Учебного центра
Министерства финансов РУз

ОПЫТ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ ВЕНГРИЯ¹

В Венгрии всего 855 тысяч человек заняты в государственной сфере, из них 88% государственные служащие, 12% государственные чиновники (рис.1).

Государственные чиновники распределены по 3-х ступенчатой системе: 25,3% центральная администрация, 31,1% - региональная администрация, 43,6% - местная администрация (рис.2).

Подготовка государственных служащих в Республике Венгрия осуществляется в Правительственном центре Государственного управления и управления человеческими ресурсами. Центр создан на основе преобразования Центра исследований рынка труда в 2007 году. В настоящее время научными исследованиями в области рынка труда занимаются Академия Наук Венгрии и организация «Экостат», которые тесно сотрудничают с Правительственным центром. Деятельность Академии Наук финансируется через научные гранты.

Основной функцией Правительственного центра Государственного управления и управления человеческими ресурсами является помощь государственному сектору в отборе и подготовке государственных чиновников. Деятельность центра ведется в 2-х направлениях:

- Подготовка и переподготовка кадров
- Методология и отбор кадров (модель Европейского Союза - ЕС)

На конкурс можно сдавать документы любой желающий с аттестатом средней школы и с дипломом университета (колледжа). Тема-

тика экзаменационных вопросов для обеих групп одинаковые, но сложность вопросов различная. Тематика вопросов составляется по следующим направлениям:

- Культура и общество
- Экономика и финансы
- Законодательные основы и государственное управление
- Антидискриминация

Учеба в подготовительных курсах стоит – 200 €, сдача экзаменов – 75 €. Тестирование состоит из 3-х компонентов

- Тестирование с помощью компьютера (он-лайн)
- Письменная работа
- Устный тест

После удачной сдачи тестов и получения должности в государственной структуре 75 € выплаченный за экзамен возвращается слушателю работодателем.

Сумма, выделяемая из госбюджета Венгрии для финансирования деятельности Центра – 2 млн. €. Сумма, выделяемая из бюджета ЕС для финансирования деятельности Центра – 20 млн. €.

Интересен и тот факт, что Правительственный центр Государственного управления и управления человеческими ресурсами непосредственно не занимается учебным процессом. В основные обязанности работников Центра входит разработка учебных модулей, организация и проведение тендеров на обучение государственных чиновников, организация тестирования, мониторинг карьерного роста подготовленных кадров и др.

Подготовка кадров для президентства Венгрии в ЕС. В 2011 году планируется президентство Венгрии в ЕС. В Правительстве

¹ Статья подготовлена на основе материалов ознакомительной поездки сотрудников Учебного центра Министерства финансов РУз в Правительственный центр Государственного управления и управления человеческими ресурсами Республики Венгрия (4-10 октября 2009г., Будапешт, Венгрия).

ЕС действуют около 350 комитетов. Исходя из этого, в целом, готовится около 1,5 тысяч человек. Кандидатуры уже отобраны, и они тесно сотрудничают с комитетами ЕС. Для выполнения цели подготовки данных кадров выделено 3 млн.€. Подготовка одного кандидата обходится примерно в 1 млн.форинтов (за счет средств гранта ЕС).

Бенефициарами подготовки кадров для ЕС являются комитеты, которые работают с ЕС.

Подготавливаются **две группы** кадров:

- Непосредственно работающие в комитетах ЕС;
- Координаторы деятельности министерств Венгрии с комитетами ЕС.
- Определены **четыре модуля** подготовки данных кадров:
 - Основной (базовый) модуль (институты ЕС, механизм работы, роль в президентстве и его обязанности) – 12 часов
 - Языковая подготовка (английский, французский) – 120 часов
 - Развитие навыков (качеств, компетенций) – 32 часа
 - Интегрированная подготовка к президентству – 8 часов
 - Для итогового тестирования выделяется 6 часов.

Первые два модуля планируется проводить параллельно. Венгерская частная компания «Центр развития» проводила тестирование кандидатур. Ею же были разработаны должностные обязанности работников комитетов ЕС. На основе предварительных тестов и должностных обязанностей разработан для

Рис.1. Две категории служащих государственного сектора (человек)*



* www.kszk.gov.hu/eng/sidemenu/hunpublicsector

каждого кандидата «Индивидуальный план обучения». По нему каждый кандидат работает индивидуально над своими слабыми местами.

Развитие человеческих ресурсов в Венгрии. Существует некоторые проблемы кооперации и взаимодействия правительственных институтов Венгрии с институтами Европейского Союза. Для исследования и практического решения данной проблемы осуществляются несколько проектов, два из которых финансируются ЕС (их стоимость 6 млн.€).

1-Й ПРОЕКТ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УСПЕВАЕМОСТИ ЧИНОВНИКОВ.

С 2007 года ведется оценка эффективности деятельности государственного служащего. Проводится оценка деятельности сотрудников 13 министерств. Для этого в начале года ставятся индивидуальные цели для сотрудников министерств. А в конце года (в ноябре) делается оценка эффективности деятельности государственных служащих. После оценки деятельности в течении года государственные служащие делятся на 5 уровней. Достижение 1-й уровня получают одновременную надбавку в размере 6-месячной заработной платы, достигшие 2-й уровня – 1 месячную заработную плату и т.д.

В первый год осуществления проекта (2007 году) около 30% государственных служащих были оценены первым уровнем. Это было большой нагрузкой для государственного бюджета, и поэтому ввели 10%ное ограничение 1-го уровня по каждому министерству, где реализуется проект.

Рис.2. 3-х ступенчатая система государственных чиновников (человек)



Право предоставления надбавок переданы самим министерствам. Но при реализации проекта некоторые министерства не захотели делить своих сотрудников на «успешных» и «не успешных». Следовательно, сумма надбавки стала распределяться между сотрудниками поровну.

2-Й ПРОЕКТ. ОЦЕНКА РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Все должности в государственном учреждении делятся на три уровня по степени сложности. Заработная плата работнику назначается соответственно уровню сложности. На все должности в министерствах назначается определенный коэффициент. Согласно этим коэффициентам делается сравнение заработной платы работников частного и государственного сектора.

Высший и низший коэффициенты работников частного и государственного сектора резко различаются друг от друга. Но средний коэффициент соответствует среднему коэффициенту частного сектора. Примерная равенность коэффициентов не означает равенность заработной платы. Например, средний менеджер в частном секторе получает 50-60 тыс.\$, а в государственном секторе 3-4 тыс.\$ и поэтому проектом при участии правительства подготовлена законодательная основа по поэтапному повышению заработной платы в государственном секторе в течении последующих 3-х лет.

3-Й ПРОЕКТ. ИНТЕГРИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОТДЕЛА КАДРОВ (ОК) 13 МИНИСТЕРСТВ (4,5 МЛН.€).

13 министерств Венгрии в настоящее время пользуются пятью разными информационными программами. Первичная задача проекта разработать единую документацию и отчетность по всем министерствам и ведомствам.

Первые 1,5 года осуществления проекта закупалось оборудование и с декабря 2009 года одно из министерств перешло на эту систему.

Разработка единой документации не подразумевает только кадровые документы, но и обмен документами между министерствами и выше(ниже)стоящими организациями (то есть единая документация по вертикали и горизонтали государственных(правительственных) институтов), также это - электронное обучение и др. После реализации проекта ожидается облегчение деятельности бюджетных организаций с Казначейством. Потому что бухгалтерии в бюджетных организациях нету, и заработная плата им начисляет Казначейство. Ожидается, что электронный обмен финансовыми документами облегчит этот процесс.

Данный проект планируется закончить в 1 квартале 2010 года.

С 2014 года в Правительственном центре Государственного управления и управления человеческими ресурсами начнут действовать 2-х годовичные курсы руководителей с объемом 600 академических часов (МВА).

Рассматривая опыт Республики Венгрия в осуществлении подготовки и обучении кадров в государственные структуры можно сказать, что опыт этой страны и ее тесное сотрудничество с Европейским Союзом в этой сфере дает возможность сделать вывод о том, что тщательное их изучение важно для каждой страны, которая стремится к развитию. Особенно интересны проекты в осуществлении единой документационной и информационной системы, которые осуществляются при финансовой и методологической поддержке ЕС. Значительный интерес представляют проекты, связанные с оценкой эффективности деятельности государственных служащих и назначение дополнительного коэффициента на каждую должность.

Список использованной литературы

1. Материалы ознакомительной поездки сотрудников Учебного центра Министерства финансов РУз в Правительственный центр Государственного управления и управления человеческими ресурсами Республики Венгрия (4-10 октября 2009 г., Будапешт, Венгрия).
2. www.kszk.gov.hu/eng/sidemenu/hunpublicsector