

СИСТЕМА НАЙМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ СЕВЕРНАЯ МАКЕДОНИЯ: ПРОЦЕДУРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Д-р Яахи Яахия¹

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются процедуры системы найма государственных служащих в Республике Северная Македония и результаты, полученные благодаря этим процедурам. Найм государственных служащих в Республике Северная Македония осуществляется на основе Закона об административных служащих, в котором установлены условия и критерии, которым должны соответствовать кандидаты. В соответствии с Законом на этапе подачи заявок кандидаты должны представить ряд документов, которые проверяются Отборочной комиссией в рамках первого отборочного этапа. Благодаря анализу и данным, собранным Агентством по государственному управлению, по количеству подавших заявки кандидатов и тех, кто был исключен на первом административном этапе Отборочной комиссией за период с 01.08.2017г. по 01.08.2020 г., будет рассмотрено сколько кандидатов было исключено на первом отборочном этапе, каковы были причины их исключения, а также степень влияния этого процесса на конкуренцию среди кандидатов на занятие вакантных должностей на государственной службе Республики Северная Македония.

Ключевые слова: административные реформы, государственная администрация, эффективное правительство, ориентированность на результат, административное упрощение.

ВВЕДЕНИЕ

До недавнего времени подотчетность правительства сводилась в основном к финансовому учету. При выделении государственных средств основные вопросы подотчетности сводились к тому, сколько средств было потрачено и на что конкретно: персонал, поставки, поездки, программы обучения и т.д. Но сегодня понятия подотчетности и ответственности правительства приобрели гораздо более широкое значение. Потому что одно дело отчитываться сколько денег было потрачено или сколько человек получили услуги, и совсем другое — отчитываться о достигнутых результатах.

Сравнительно легко подсчитать общее количество кандидатов на новые рабочие места в государственных учреждениях. Также легко подсчитать количество кандидатов, отсеянных на разных этапах процедуры найма (административный отбор, экзамены для помощников по административным вопросам, собеседования). Однако совсем другое дело – нести ответственность за достижение результатов в процессе найма. Вопросы, которые могут быть рассмотрены в этом случае, следующие: стала ли государственная администрация более эффективной в результате этого процесса? Какие процедуры созданы для реализации этого процесса и помогают или мешают эти правила достижению результатов? Каковы наши ожидания от работы этих сотрудников? Каково качество обслуживания в государственном секторе?

Одной из проблем, связанных с управлением результатами, является определение того, какими должны быть желаемые результаты деятельности государственных органов и, более конкретно, какими должны быть желаемые результаты конкретных программ и услуг, поскольку многие ведомства и организации государственного сектора имеют обширные и зачастую нечеткие задачи, что затрудняет определение желаемых результатов.

Для более конкретного изучения указанного выше будет рассмотрена работа, проводимая Агентством по государственному управлению Республики Северная Македония в процессе отбора кандидатов, претендующих на занятие должности в сфере

¹ Профессор государственного управления Университета Тетово. Email: jahi.jahija@unite.edu.mk

государственного управления. В соответствии с Законом об административных служащих Агентство по государственному управлению имеет следующие полномочия в области трудоустройства государственных служащих: (i) публикует объявления о вакансиях для государственных служащих; и (ii) организует и осуществляет процедуры отбора государственных служащих.²

Кроме того, в соответствии с Законом об административных служащих процесс отбора состоит из трех этапов:

- I. Административный отбор: кандидаты представляют документы, требуемые в соответствии с законодательством, и проводится проверка таких документов.
- II. Административный экзамен: кандидаты, успешно прошедшие первый этап отбора, сдают административный экзамен.
- III. Собеседование: кандидаты, успешно прошедшие второй этап, проходят собеседование.

В соответствии с Законом об административных служащих Агентство по государственному управлению формирует Отборочную комиссию для проведения процесса отбора. Комиссия отвечает за проведение процедур отбора в рамках указанных выше трех этапов. Отборочная комиссия состоит из

- (i) административного служащего Комиссии по трудоустройству Агентства, выступающего в качестве председателя Комиссии и его заместителя;
- (ii) руководителя структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами, то есть административного служащего, выполняющего задачи, связанные с управлением персоналом, если в учреждении имеется такое структурное подразделение, и его заместителя;
- (iii) руководителей структурных подразделений, в которых имеются вакантные должности, т.е. непосредственных руководителей, если нет руководителей или их заместителей; и/или
- (iv) административный служащий Министерства политической системы и межобщинных отношений и его заместитель, если процедура проводится для органов государственного управления.³

Согласно Закону об административных служащих для занятия административной должности кандидат должен соответствовать следующим общим условиям: (i) быть гражданином Республики Македония; (ii) владеть македонским языком; (iii) быть совершеннолетним; (iv) иметь хорошее общее состояние здоровья для работы; и (v) не иметь запрета на занятие профессией, бизнесом или должности в результате вступившего в силу решения суда. Помимо общих условий для занятия административной должности кандидат должен соответствовать следующим особым условиям: (i) обладать

² В 2000 году Парламент Республики Македония принял пакет законов о реформах, в том числе Закон о государственных служащих, который впервые урегулировал официальные отношения и учредил новый государственный орган, ответственный за введение и продвижение единой и последовательной системы государственной службы в Республике Македония. 29 августа 2000 года с назначением первого директора Агентство по делам государственных служащих начало работу в качестве органа государственного управления. Через некоторое время, а именно в 2001 году, его статус был преобразован в независимый государственный орган, каким он является и сегодня. Миссия Агентства по государственной администрации в Республике Северная Македония: «Обеспечить развитие и профессиональную стабильность администрации, ориентированной на услуги, путем организации процедур отбора кандидатов на государственную службу, проведения экзаменов для административного управления и осуществления правовой защиты административных служащих». Целью Агентства по государственной администрации является: «При выполнении своих функций оказывать профессиональные услуги гражданам, административным служащим, учреждениям государственного сектора, а также всем заинтересованным лицам с учетом социальных условий в стране, а также в соответствии с европейскими стандартами и принципами государственного управления. Основными приоритетами Агентства являются: (i) продвижение и осуществление процедур отбора кандидатов, (ii) профессиональное развитие государственных служащих и (iii) продвижение и развитие качественной защиты прав гражданских служащих на втором уровне.

³ Закон об административных служащих.

соответствующей профессиональной квалификацией, необходимой для должности; (ii) иметь соответствующий опыт работы, необходимый для должности; (iii) продемонстрировать соответствующие общие компетенции, необходимые для занимаемой должности, предусмотренной Структурой общих компетенций; и (iv) продемонстрировать соответствующие специальные компетенции, необходимые для занимаемой должности.

Кандидаты, претендующие на должность административного служащего, заполняют заявление, которое содержит, как минимум, следующую информацию:

- (i) имя и фамилия, дата и место рождения, место жительства и почтовый адрес, адрес электронной почты, принадлежность к какой-либо общине;
- (ii) последнее полученное образование и полученные дипломы, ранее полученные степени образования и квалификации и полученные дипломы (для кандидатов, имеющих степень магистра или доктора наук), даты получения дипломов, номера дипломов и учебные заведения, выдавшие дипломы;
- (iii) предыдущий опыт работы;
- (iv) знание иностранных языков;
- (v) знание компьютерных приложений для офисной работы;
- (vi) причины подачи заявления на вакансию, ожидания от работы и описание карьерных целей.

В дополнение к заявлению кандидаты должны приложить копии следующих документов: (i) свидетельство о гражданстве Республики Северная Македония; (ii) справка о хорошем общем состоянии здоровья для выполнения работы; (iii) сертификаты/дипломы о полученных степенях образования; (iv) сертификаты по применению компьютерных приложений для выполнения работы; (v) сертификаты о сдаче профессиональных экзаменов или лицензии или сертификаты из соответствующей профессиональной области (если для должности применяются особые условия и указаны в объявлении о вакансии). Кандидаты могут также приложить: (i) справки о стаже работы, выданные бывшими работодателями; (ii) рекомендательные письма с предыдущих рабочих мест, включая контактную информацию лиц, подписавших такие письма; (iii) сертификаты о пройденном обучении; (iv) профессиональные сертификаты и другие профессиональные квалификации, специализации, работы и публикации; (v) международно признанные сертификаты о свободном владении одним из шести официальных языков Организации Объединенных Наций; (vi) сертификаты о волонтерской службе, выдаваемые регистром волонтеров Министерства труда и социальной политики, т. е. карточку волонтера, выдаваемую Министерством труда и социальной политики, подписанную руководителем учреждения; (vii) заявления и/или другие документы в интересах рассматриваемой вакансии. После заполнения заявления кандидаты обязаны подтвердить достоверность данных в заявлении и соответствие представленных доказательств оригиналам, за что несут материальную и уголовную ответственность.⁴

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Данное исследование основывалось на первичных источниках данных. При проведении исследовании применялся метод количественного анализа, который включает сбор данных из первых рук⁵.

В статье предпринята попытка ответить на четыре вопроса исследования:

1. Сколько объявлений о вакансиях на государственной службе было опубликовано с 2017 по 2020 год в Республике Северная Македония?
2. Сколько кандидатов подало заявки на данные вакансии?

⁴ Закон о государственных служащих

⁵ Как следует из названия, это оригинальные данные из первых рук, собранные исследователями. Этот процесс является начальным этапом сбора информации, выполняемым до того, как будут проведены какие-либо дальнейшие или связанные исследования. Результаты первичных данных очень точны при условии, что информацию собирает лицо, проводящее исследование.

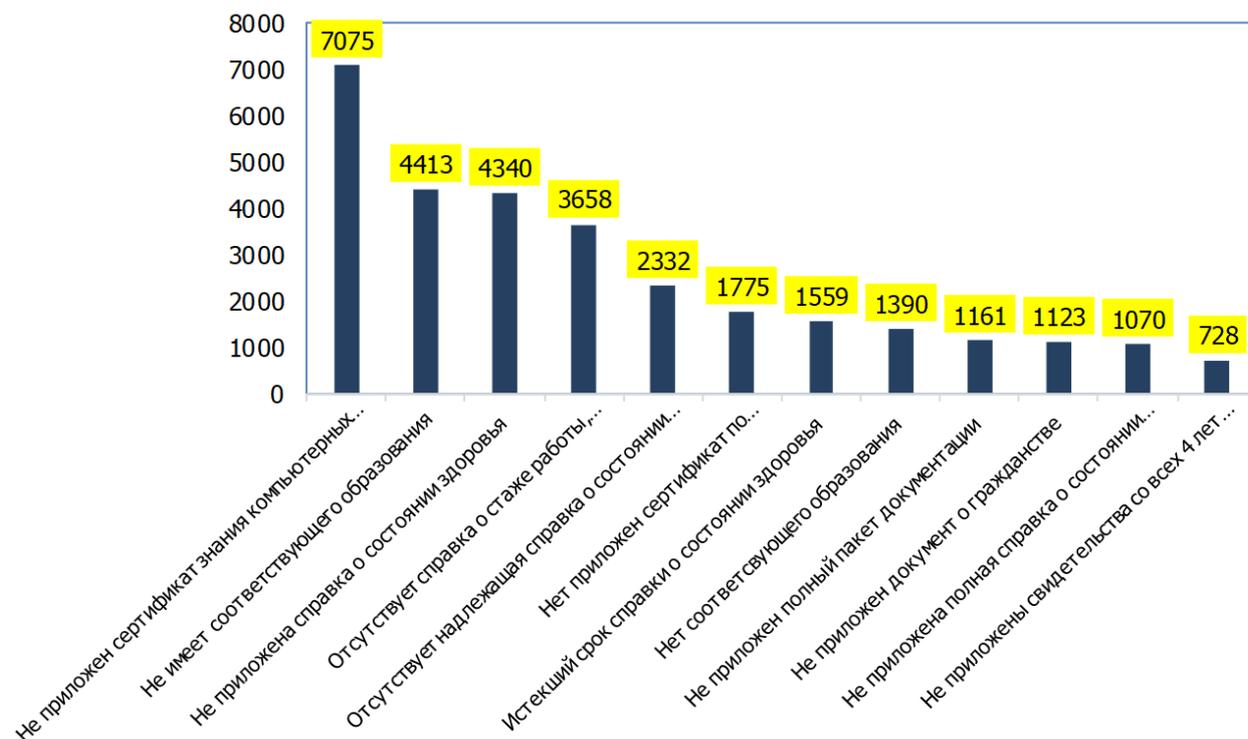
3. Сколько кандидатов было отсеяно на первом этапе?
4. Каковы причины отсева на первом этапе?

ОБСУЖДЕНИЕ ВЫВОДОВ

Согласно Закону об административных служащих, кандидаты «должны при подаче заявления приложить отсканированные копии необходимых документов». В соответствии с этим Отборочная комиссия просит кандидатов приложить необходимые документы к электронному заявлению при его подаче. Кандидаты, не имеющие или не представившие эти документы на момент подачи заявления, отклоняются Отборочной комиссией на первом этапе и не могут пройти следующие два этапа процедуры отбора.

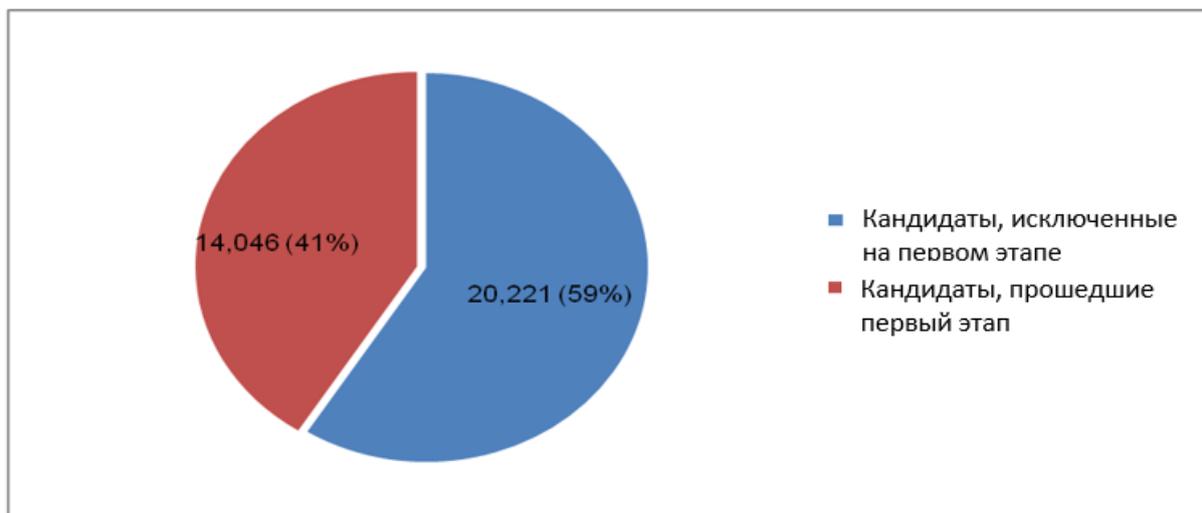
По данным Агентства по государственному управлению с 2017 по 2020 год было размещено 1 293 объявления на занятие 4 143 вакансий на государственной службе. Также, согласно тем же данным, с 01.08.2017 г. по 31.07.2020 г. на занятие вакантных должностей на государственной службе заявления были поданы 34 267 кандидатами, из которых 20 221 человек были отклонены на первом этапе административного отбора. На рисунке ниже показаны некоторые причины отклонения кандидатов на первом этапе административного отбора.

Рис. 1. Причины отклонения кандидатов на первом этапе административного отбора



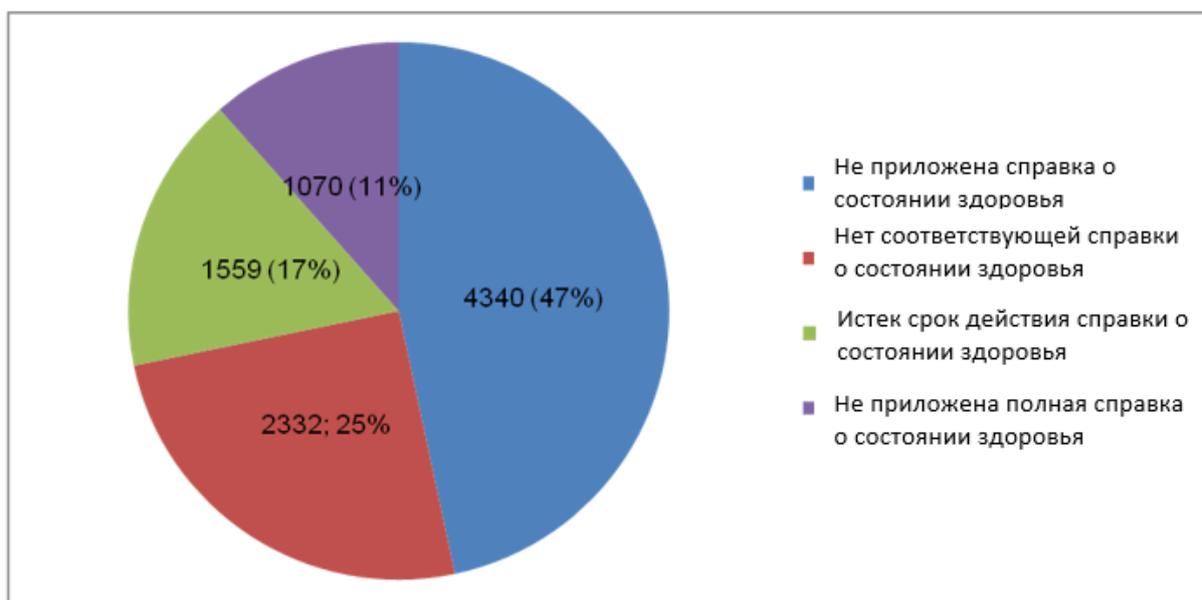
Получается, что только 41% кандидатов смогли пройти первый этап административного отбора, а 59% кандидатов были отклонены на первом этапе по процедурным причинам, не давая им возможности подтвердить свои качества, навыки и компетенции на следующих этапах процесса отбора.

Рис. 2. Доля кандидатов, исключенных/прошедших первый этап отбора



Данные показывают, что наибольшее количество кандидатов было исключено из-за того, что они не представили требуемую справку о состоянии здоровья либо представили просроченную или несоответствующую справку. В общей сложности 20 221 кандидат был отклонен после первого этапа процесса из 34 267 человек, подавших заявления. Кроме того, еще 7 075 кандидатов были отклонены по окончании первого этапа в связи с тем, что они не приложили сертификаты о знании компьютерных приложений для выполнения работы.

Рис. 3. Количество кандидатов, исключенных вследствие непредоставления справки о состоянии здоровья



Агентство по государственному управлению не проводило какой-либо анализ, чтобы понять почему так много кандидатов исключается на первом этапе. При отсутствии такого анализа можно предположить, что многие кандидаты не допускаются до следующего этапа отбора из-за отсутствия справки о состоянии здоровья, что может объясняться несколькими факторами. Во-первых, оформление такой справки дорого обходится для безработного (справка о состоянии здоровья стоит 20 евро). Получение справки также включает в себя ряд медицинских процедур, от анализа крови до других медицинских проверок, таких как проверка зрения, слуха и т. д.

Сейчас многие люди умеют работать с компьютером, но могут не иметь соответствующего сертификата. Его получение также требует затрат, и люди не хотят

его получать. Тем не менее, наиболее важным фактором, который следует учитывать, является то, насколько люди доверяют процессу отбора для поступления на государственную службу Республики Северная Македония. Таким образом, кандидаты сталкиваются с дилеммой, считая, что процесс трудоустройства не является честным и прозрачным, и поэтому они считают получение всех необходимых документов дополнительной тратой денег и времени в системе найма, не основанной на меритократии.

Вернемся еще раз к миссии Агентства по государственному управлению: *«Обеспечить профессиональное развитие и стабильность государственного аппарата, ориентированного на оказание услуг, путем организации процедур отбора кандидатов на занятие административных должностей, проведения экзаменов и осуществления правовой защиты административных служащих»*. Исходя из заявленной миссии, становится очевидно, что Агентство по государственному управлению в первую очередь заботится о развитии и профессиональной устойчивости ориентированного на оказание услуг государственного аппарата посредством организации процедур отбора кандидатов в государственные служащие. Таким образом, акцент миссии Агентства делается на процедуры.

Однако как можно обеспечить стабильный и профессиональный государственный аппарат, ориентированный на оказание услуг, если из 34 267 кандидатов отсеивается 20 221 человек только в силу каких-то процедур. И способствует ли этот подход профессионализму и качеству государственного управления или это правило имеет обратный эффект, когда отсеивается более 20 000 кандидатов, среди которых может быть много кандидатов, имеющих высокие профессиональные качества, которые будут способствовать достижению результатов в государственном управлении?

В отчете SIGMA за 2017 год о реформах государственного управления в Республике Северная Македония говорится, что «одним из требований для поступления на государственную службу является «хорошее состояние здоровья». Поскольку ни в законах, ни в подзаконных актах прямо не описывается понятие или доказательство хорошего состояния здоровья, это требование может привести к несправедливой дискриминации»⁶. В отчете также говорится о том, что на работу в государственном секторе претендует не так много человек и рекомендуется следующее: «Для увеличения числа кандидатов, участвующих в конкурсах на занятие вакантной должности в государственном секторе, правительству следует провести промокампанию, подчеркнув преимущества работы в государственном секторе и информируя граждан о том, что этот процесс является справедливым и прозрачным».

Тем не менее, в отчете о мониторинге SIGMA за 2020 год подтверждается, что эта рекомендация не была реализована: «Краткосрочная рекомендация, предоставленная по результатам оценки 2017 года, о необходимости проведения коммуникационных кампаний с целью продвижения возможностей трудоустройства в государственном секторе и информирования граждан о гарантиях справедливости для увеличения числа соискателей, участвующих в конкурсах, не была выполнена, и в стране по-прежнему в конкурсах участвует недостаточное среднее число (приемлемых) кандидатов».

Кроме того, в отчете SIGMA за 2017 год⁷ отмечается, что «В процессе отбора Агентство по государственному управлению исключило кандидатов, поскольку они не предоставили доказательство (сертификат) владения иностранными языками или сертификат владения навыками работы на компьютере. Новые требования, касающиеся знания языков и

⁶ Совместная инициатива ОЭСР и ЕС, в основном финансируемая ЕС; [http: www.sigmaweb.org](http://www.sigmaweb.org)

⁷ SIGMA проводит обзоры по соблюдению Принципов государственного управления в странах-кандидатах на вступление в ЕС и странах, являющихся потенциальными кандидатами с 2015 года. С 2017 года эти обзоры проводятся на основе Методологических основ Принципов государственного управления. Этот документ обеспечивает точную и сбалансированную оценку каждого Принципа, обеспечивая систематическую направленность на реализацию.

владения компьютерными навыками, были специально включены Министерством информационного общества и управления при разработке Закона об административных служащих: цель состояла в том, чтобы привлечь на государственную службу более квалифицированных специалистов за счет более высоких требований. Однако в большинстве случаев эти требования не связаны с работой. Например, кандидаты на поступление на государственную службу в группы G, т.е. выполняющие канцелярскую работу в Кадастровом агентстве или в детском саду, должны подтвердить знание английского, французского или немецкого языков с помощью международного сертификата. Эти дорогостоящие сертификаты ложатся бременем на кандидатов, могут привести к несправедливой дискриминации и уже привели к значительному сокращению числа кандидатов».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В своем стремлении демонстрировать ответственность за результаты правительства должны сообщать своим избирателям, приносят ли осуществляемые ими политика, программы и деятельность те результаты, на достижение которых они рассчитаны. Ответственность за результаты требует ориентации на конечный результат, который объясняет для чего существует та или иная государственная программа или политика. Таким образом, чтобы установить ожидания в отношении того, чего добьется правительство, и возложить на него ответственность за результаты, необходимо убедиться, что ожидаемые результаты четко сформулированы, чтобы их можно было измерить.

В связи с этим Агентство по государственному управлению должно выявить проблему, вызываемую процедурами, которые не только не дают результатов, но и наоборот, препятствуют их достижению. В настоящее время во многих странах применяется очень строгий процесс проверки деятельности государственных учреждений. Например, проверка на служение интересам общества, в рамках которого анализируется приносит ли деятельность учреждения пользу обществу. Проверка экономической эффективности, в рамках которой проверяется можно ли выполнять эту деятельность с меньшими затратами. Проверка на доступность, т.е. может ли общество платить за программу, и проверка результатов, в рамках которой оценивается продолжает ли осуществляемая деятельность давать ожидаемые результаты.

Подобную проверку должно провести Агентство по государственному управлению, с помощью которой можно увидеть, дает ли применяемый процесс отбора ожидаемые результаты на государственной службе Республики Северная Македония. Принимая во внимание рекомендации SIGMA, Агентство по государственному управлению в сотрудничестве с Министерством информационного общества и государственного управления должно найти способ сократить количество документов, которые не являются столь необходимыми на первом этапе отбора, и тем самым значительно повысить конкуренцию и увеличить количество претендентов, участвующих в конкурсе на вакантные должности в государственном секторе страны, так как этот сектор по-прежнему продолжает оставаться более привлекательным для трудоустройства по сравнению с частным сектором. Отмена условия о наличии сертификатов для первого этапа, особенно сертификата о навыках работы с компьютером и справки о состоянии здоровья, приведет к значительному увеличению числа кандидатов, претендующих на занятие должности в секторе государственного управления Северной Македонии. А подход, ориентированный на результат, позволит большему числу высококвалифицированных кандидатов стать частью государственной службы Республики Северная Македония, способствуя профессионализации государственного управления.

Кроме того, следует выполнить краткосрочную рекомендацию SIGMA по проведению коммуникационных кампаний, направленных на продвижение возможностей трудоустройства в государственном секторе и информирование граждан о гарантиях

справедливости, с целью увеличения числа кандидатов, участвующих в конкурсах на занятие вакансий в государственном секторе, и тогда в стране будет достаточное среднее количество (подходящих) кандидатов.

БИБЛИОГРАФИЯ

Callahan, Kathy (2006), Elements of Effective Governance. Network - Auerbach Publications Taylor & Francis Group

Pollitt, Christopher and Geert Bouckaert (2011) Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State. Oxford: Oxford University Press.

Pollitt, Christopher, Sandra Van Thiel, and Vincent Homburg (2007) The New Public Management in Europe: Adaptation and Alternatives. New York: Palgrave Macmillan.

Osborne and Gaebler (1992) Reinventing Government, New York: Penguin Group

Van Dooren, Wouter, Geert Bouckaert, and John Halligan (2015) Performance Management in the Public Sector. London and New York: Routledge.

Bianchi, Carmine, Borgonovi, Elio, Pessina, Eugenio Anessi (2018), Outcome-based performance management in the public sector. Palermo: Springer.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Данные, содержащиеся в таблице ниже, были получены от Агентства по государственному управлению и приводятся дословно без каких-либо исправлений. Таким образом, можно заметить, что некоторые причины отклонения кандидатов дублируются, что может являться результатом того, как работает система.

Таблица 1. Причины отклонения заявлений кандидатов на занятие вакантных должностей на государственной службе по результатам первого этапа отбора

	Причина отклонения	Кол-во
1	Не приложен сертификат о знании компьютерных приложений для офисной работы	7,075
2	Нет соответствующего вида обучения для занятия должности	4,413
3	Не приложена справка о состоянии здоровья	4,340
4	Нет справки об опыте работы, выпущенной агентством по трудоустройству	3,658
5	Не приложена надлежащая справка о состоянии здоровья	2,332
6	Не приложен сертификат по административному управлению	1,775
7	Представлена просроченная справка о состоянии здоровья	1,559
8	Нет соответствующего образования	1,390
9	Не приложен полный пакет документации	1,161
10	Не приложено подтверждение гражданства	1,123
11	Не приложена полная справка о состоянии здоровья	1,070
12	Не приложены свидетельства со всех 4 лет обучения	728
13	Нет достаточного опыта работы после окончания учебы	694
14	Нет подтверждения знания одного из трех наиболее часто используемых языков Европейского Союза (английский, французский, немецкий)	642
15	Не приложено заявление о непринадлежности к какой-либо политической партии	640
16	Нет опыта работы	623
17	Нет соответствующего уровня образования	576
18	Отсутствует международно признанный сертификат о владении иностранным языком	528
19	Нет соответствующего сертификата о знании компьютерных приложений для офисной работы	490
20	Нет достаточного опыта работы	476
21	Не приложен диплом со средним баллом первого цикла обучения	441
22	Не представлен полный пакет документации	420
23	Нет надлежащего направления (курса)	363
24	Не приложены сертификаты	359
25	Не приложен диплом первого цикла	338
26	Нет надлежащего опыта работы	327
27	Не приложен диплом о полученном образовании	308
28	Нет сертификата по архивной и офисной работе	295
29	Не приложен документ об эквиваленте зарубежного диплома	219
30	Не представлены свидетельства наличия опыта работы на управленческой должности	216
31	Нет подтверждения о сдаче экзамена по госзакупкам	205
32	Нет образования по соответствующему направлению	197
33	Не приложено подтверждение опыта работы	118
34	Не приложена лицензия инспектора в сфере инспекторской службы	116
35	Не приложено подтверждение опыта работы	114
36	Нет признанного международного сертификата о владении иностранным языком	113
37	Нет полного водительского удостоверения соответствующей категории	106
38	Нет сертификата / транскрипта со средним баллом	89
39	Не приложено подтверждение диплома, полученного за границей	76
40	В дипломе не указано средний балл	62
41	Не приложено полное водительское удостоверение соответствующей	58

	Причина отклонения	Кол-во
	категории	
42	Нет опыта работы в сфере принудительного отчуждения	48
43	Не сдан экзамен по административному управлению	47
44	Не приложен документ об эквивалентности зарубежного диплома за первый цикл обучения	47
45	Недостаточный опыт работы по профессии	43
46	Недостаточный опыт работы с высшим образованием	40
47	Не приложен соответствующий сертификат на знание компьютерных приложений для офисной работы	39
48	Не проводит исследования и не владеет методикой научно-исследовательской работы в сфере образования и воспитания	38
49	Нет 5 (пяти) лет опыта работы в сфере образования	38
50	Не участвовал со своими работами в научных и профессиональных собраниях по вопросам образования	37
51	Недостаточный опыт работы на руководящей должности в частном секторе	36
52	Не приложено свидетельство о сдаче судебного экзамена	35
53	Нет подтверждения сотрудничества и особого вклада в информирование общественности в области антикризисного управления	31
54	Профессиональные или научные статьи не публиковались в целях содействия образованию и воспитанию	30
55	Нет профессиональных публикаций, т.е. научных докладов, значимых для продвижения образования и воспитания	28
56	В справке о состоянии здоровья не указана дата	27
57	Нет сертификата в области госзакупок	26
58	Не сдан судебный экзамен	25
59	Нет опыта работы на руководящей должности в частном секторе	25
60	Отсутствует один сертификат (свидетельство)	24
61	Нет лицензии пилота (ATPL (A)) или лицензии коммерческого пилота (CPLA (A)) с теорией ATPL	24
62	Не приложен диплом	24
63	Не владеет навыками работы на компьютере	23
64	Нет сертификата работы по оценке регулирующего воздействия (RIA)	21
65	Нет даты выдачи справки о состоянии здоровья	21
66	Не приложен сертификат по навыкам редактирования компьютерного текста	21
67	Не приложено надлежащее подтверждение гражданства	21
68	Не приложен полный диплом о законченном образовании	21
69	Нет сертификата бухгалтера / сертифицированного бухгалтера	21
70	Нет официальной справки о стаже работы, выдаваемой Агентством по трудоустройству	20
71	Нет лицензии пилота транспортной авиации (ATPL (A)) или лицензии коммерческого пилота (CPLA (A)) с теорией ATPL и письменным разрешением на управление несколькими самолетами (CPL (A) / IR / ME)	19
72	Нет сертификата сертифицированного бухгалтера	18
73	Нет сертификата по управленческим навыкам для управления человеческими ресурсами	17
74	Нотариально заявление	17
75	О прохождении обучения и сдаче экзамена на сертифицированного внутреннего аудитора в государственном секторе в соответствии с Программой сдачи экзаменов на сертифицированного внутреннего аудитора или наличие международно признанного аудиторского сертификата	16
76	Нет диплома на македонском языке	16
77	Не получил положительного заключения о пригодности для работы, пройдя психологический тест и тест на честность	15
78	Не указано направление образования	15
79	Нет полномочий в области надзора	15
80	Недостаточный опыт работы для руководящей должности	14
81	Нет доказательств опыта работы на проектах от 2-х лет	14

	Причина отклонения	Кол-во
82	Нет опыта работы в сфере компетенции инспекционной службы	14
83	Не приложен международно признанный сертификат владения компьютерными навыками	13
84	Не приложен сертификат сертифицированного аудитора	13
85	Неподходящее гражданство	13
86	Не указан средний балл завершеного образования	12
87	Нет опыта работы на уровне В2	12
88	Нет соответствующего уровня владения международно признанного иностранного языка	12
89	Не имеет не менее двух лет опыта работы во внутреннем или внешнем аудите	11
90	Не соответствует специальному требованию Закона о государственном внутреннем финансовом контроле (статья 36 пункт 4)	11
91	Не имеет двух лет опыта работы по вопросам, связанным с защитой персональных данных	11
92	Нет подтверждения наличия опыта работы не менее 1 года по интеграционным процессам или проектам ЕС	11
93	Неразборчивая справка об опыте работе, выданная агентством по трудоустройству	11
94	Нет надлежащего подтверждения опыта работы на руководящей должности	10
95	Не имеет статуса лица с особыми потребностями (пользователь ортопедического аппарата)	10
96	Не имеет сертификатов для Adobe Photoshop, MS Access, Macromedia Flash MX, Macromedia Dreamweaver MX, Advanced Web Design, Corel Draw	9
97	Нет лицензии, разрешения на проведение проверок	8
98	Не имеет статус инвалидности	8
99	Нет полного аттестата о законченном образовании	8
100	Нет сертификата по управлению качества в государственном секторе	7
101	Нет подтверждения опыта работы в сфере финансов	7
102	Нет подтверждения опыта работы со средствами ЕС (IPA)	7
103	Нет соответствующего международно признанного сертификата о навыках работы с компьютером	7
104	Нет надлежащей справки о состоянии здоровья для работы	7
105	Неполная трудовая книжка, выданная агентством по трудоустройству	7
106	Неправильно указанная вакансия в объявлении	7
107	Просроченный международный сертификат на знание иностранного языка	6
108	Нет действительного сертификата по иностранному языку	6
109	Не приложена лицензия сертифицированного бухгалтера	6
110	Не имеет 5 лет опыта работы в сфере авиации	5
111	Нет доказательств опыта работы в государственном секторе	5
112	Нет полномочий по проведению инспекций летной годности и технического обслуживания	5
113	Нет опыта работы в государственном секторе	5
114	Нет соответствующего аттестата/сертификата по архивной работе и делопроизводству	5
115	Неразборчивая справка о состоянии здоровья	5
116	Не приложен сертификат оценщика недвижимости	4
117	Нет действительного сертификата о сдаче экзамена по государственным закупкам	4
118	Недостаточный опыт работы в государственном секторе	4
119	Не опыта работы в сфере образования	4
120	Нет соответствующего направления (курса)	4
121	Недостаточный опыт работы на руководящей должности в государственном секторе	3
122	Недостаточный опыт работы после получения 240 кредитов на руководящей должности	3
123	Нет справки о состоянии здоровья, заверенной печатью врача	3

	Причина отклонения	Кол-во
124	Не приложены сертификаты (справки)	3
125	Нет полной трудовой книжки, выданной Фондом пенсионного страхования и страхования по нетрудоспособности (PDIF)	3
126	Неразборчивый диплом о законченном образовании	3
127	Некорректно опубликованное объявление в части планируемого найма в соответствии с годовым планом и балансом	3
128	Не соответствует специальным требованиям	2
129	Не имеет решения для переводчика с македонского на албанский язык и наоборот, выданное Министерством юстиции	2
130	Не приложен соответствующий диплом/сертификат	2
131	Нет достаточного опыта работы на государственной службе	2
132	Нет достаточного опыта работы поле дополнительного образования	2
133	Нет сведений о стаже работы не менее 3 (трех) лет в сфере компетенции инспекционной службы, из них не менее 2 (двух) лет на должностях уровня B2	2
134	Нет лицензии на проведение экспертизы в соответствующей области	2
135	Не указана дата и номер документа о нострификации диплома, полученного за рубежом	2
136	Не работал на должности уровня B1 не менее 1 (одного) года	2
137	Не владеет албанским языком	2
138	Нет профессионального экзамена для специалиста по охране труда	2
139	Не приложен полный сертификат	2
140	Нет соответствующей справки о состоянии здоровья, подтверждающей трудоспособность	2
141	Нет уровня образования согласно диплому	2
142	Два сертификата отсутствуют	1
143	Нет достаточного опыта работы в сфере финансов	1
144	Недостаточный опыт работы после получения 240 кредитов	1
145	Недостаточный опыт работы со средствами ЕС (IPA)	1
146	Нет подтверждения стажа работы в сфере финансов не менее трех лет	1
147	Не указана дата и номер сданного судейского экзамена	1
148	Нет высшего уровня владения албанским языком	1
149	Не сдан экзамен по обращению с отходами	1
150	Не приложен диплом, со средним баллом второго цикла обучения	1
151	Не приложено решения суда о том, что кандидату не запрещено заниматься какой-либо деятельностью или профессией во время запрета	1
152	Нет опыта работы в сфере превентивной медицины	1
153	Нет сертификата в сфере трудовых отношений	1
154	Нет соответствующей лицензии пилота транспортной авиации (ATPL (A)) или лицензии коммерческого пилота (CPLA (A)) с теорией ATPL и письменным разрешением на управление несколькими самолетами (CPL (A) / IR / ME)	1
155	Неразборчивая трудовая книжка, выданная PDIF	1
156	Неразборчивое решение о нострификации диплома	1