

ПОЛИТОЛОГИЯ

УДК 35.082.3

DOI 10.58649/1694-8033-2024-4(120)-194-198

Базакеева К. Ж.
Ж.Баласагын атындагы КУУ
Базакеева К. Ж.
КНУ им.Ж.Баласагына
Bazakeeva K.Zh.
KNU named after J. Balasagyn

ORCID: 0000-0002-3297-5318, SPIN-код: 1100-5318

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ МАМЛЕКЕТТИК ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТ ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ КАДР САЯСАТЫ: МАҢЫЗЫ ЖАНА НЕГИЗГИ КӨЙГӨЙЛӨРҮ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

PERSONNEL POLICY OF THE KYRGYZ REPUBLIC IN THE STATE AND MUNICIPAL SERVICE: ESSENCE AND MAIN PROBLEMS

Кыскача мүнөздөмө: “Кадрлар баарын чечет” деген мындан 100 жыл мурун айтылган тезис азыркы күнгө чейин актуалдуулугун жоготпой келет. Адам ресурсу эң баалуу жана дайыма өнүгүүнүн чечүүчү фактору болгон жана болуп кала бере турганын биз эстен чыгарбашыбыз керек. Бул макалада Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү кадр саясаты каралып, Кыргыз Республикасынын Президентинин 2021-жылдын 29-ноябрындагы “Жаны кадр саясаты деген” Указы кабыл алынгандан кийин мамлекеттик жана муниципалдык кызматта кадрларды тандоодогу өзгөчөлүктөр анализденип, ошону менен бирге көйгөйлөр аныкталып, автордун көйгөйлөрдү чечүүгө сунуштары берилген.

Аннотация: Тезис о том, что «кадры решают все», высказанный 100 лет назад, не потерял своей актуальности и по сей день. Нельзя забывать, что человеческие ресурсы являются наиболее ценными и всегда являются решающим фактором развития. В работе рассматриваются особенности кадровой политики на государственной и муниципальной службе после принятия Указа Президента Кыргызской Республики от 29 ноября 2021 года “О новой кадровой политике”. Анализируются различия в выборе, выявляются проблемы и даются авторские предложения по решению проблем.

Annotation: The thesis that "personnel decide everything", expressed 100 years ago, has not lost its relevance to this day. We must not forget that human resources are the most valuable and are always a decisive factor in development. The paper examines the features of personnel policy in the state and municipal service after the adoption of the Decree of the President of the Kyrgyz Republic of November 29, 2021 "On the new personnel policy". Differences in choice are analyzed, problems are identified and the author's proposals for solving problems are given.

Негизги сөздөр: кадр саясаты, кадрдык резерв, мамлекеттик орган, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы, мамлекеттик кызмат, муниципалдык кызмат.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый резерв, государственный орган, орган местного самоуправления, государственная служба, муниципальная служба.

Keywords: personnel policy, personnel reserve, government agency, local government agency, civil service, municipal service.

Бүгүнкү күндө Кыргызстан өзүнүн ички жана тышкы стратегиясын аныктап, туруктуу өнүгүү жолуна ишенимдүү кадам таштады. Өлкөнүн өнүгүү процессинде мамлекеттин жүргүзгөн кадр саясаты маанилүү роль ойноорун баарыбыз билебиз. Өлкөдө жүргүзүлүп жаткан реформалардын ийгилиги мамлекеттик аппараттын түзүлүшүнүн жана иштешинин натыйжалуулугуна көз каранды.

Кадр саясаты мамлекеттик саясаттын негизги өзөгүн түзөт, анткени кадрдык процесстер жана мамилелер уюмдун да, бүтүндөй коомдун да жашоосунун бардык чөйрөлөрүн камтыйт. Мамлекеттин кадр саясатын калыптандыруу жана ишке ашыруу татаал жана көп кырдуу процесстерден турат, анын негизги максаттары баардык Кыргызстанда жашаган эмгекке жарамдуу калкты иш менен камсыз кылуу менен мамлекеттик уюмдарда, мекемелерде кадрларды сарамжалдуу пайдалануу болуп саналат.

Мамлекеттик кадр саясаты бул саясаттын максаттарын, милдеттерин жана мүнөзүн белгилөөгө багытталган илимий билимдердин, идеялардын, көз караштардын, принциптердин, артыкчылыктардын, мамлекеттик-кызматтык мамилелердин комплекстүү, функционалдык жактан уюштурулган системасын камтыйт. Изилденип жаткан концепция кадрдык ишмердүүлүктүн механизмдерин, формаларын, ыкмаларын, функцияларын, технологияларын иштеп чыгууну жана колдонууну жөнгө салууга тийиш болгон мамлекеттик-укуктук жана уюштуруу-практикалык чаралардан турган комплекс катары көрсөтүлүшү мүмкүн [1].

Кыргыз Республикасынын азыркы Президенти Садыр Жапаровдун алгачкы Жарлыктарынын бири бул “Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө” Жарлыгы болду. Жарлык кадрларды тандоо системасын өркүндөтүүгө жана мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына кесипкөй кадрларды жана келечектүү жаштарды тартууга, кызматкерлердин моралдык сапаттарын жогорулатуу, мамлекеттик башкаруу системасындагы коррупциялык тобокелдиктерди азайтууга багытталган [2].

Жогоруда аталган Жарлыктын негизги максаты мамлекеттик кызматка бирдей, адилеттүү, жеткиликтүүлүктү шарттарды камсыз кылуу, мамлекеттик кызматка татыктуу кесипкөй кадрларды тартуу, карьералык өсүүнү камсыз кылуу, татыктуу материалдык жана материалдык эмес шарттарды түзүү менен бирге, мамлекеттик кызматты мындан ары өстүрүү болгон.

Албетте, кадрдык калыптандыруу маселеси бардык убакта ар бир мамлекеттин эң актуалдуу көйгөйү болуп келген жана болуп кала берет, анткени, бир жагынан, мамлекеттин натыйжалуу өнүгүшү кадрлардын кесипкөйлүгүнөн көз каранды, экинчи жагынан, мамлекет тиешелүү деңгээлдеги квалификациядагы мамлекеттик кадрлардын кызматка кириши үчүн бардык зарыл ченемдик шарттарды түзүү болуп саналат.

2021-жылдын 27-октябрында кабыл алынган “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамы мамлекеттик жарандык кызматка кирүү тартибин түп тамыры менен өзгөрттү.

“Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 16-беренесине ылайык, мамлекеттик жарандык кызматка жана муниципалдык кызматка кабыл алуу кадрдык резервден бош кызмат ордуна талапкерди дайындоо жана ротациялоо жолу менен жүргүзүлөт.

Кадрлык резерв деген түшүнүктү карап көрөлү. Кыргыз Республикасынын 2021-жылдын 27-октябрындагы № 125 “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Мыйзамынын 10-беренесине ылайык мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кадрлар резерви бул административдик кызмат орундарына талапкерлердин тобу [3].

Мамлекеттик жарандык кызматтын кадрдык резерви – бул кызматтык милдеттерин аткарууга жогорку компетенцияны, демилгени жана чыгармачыл мамилени айкалыштырган, кошумча даярдыгы бар, ээлеген кызмат орундарына коюлган квалификациялык талаптарга шайкеш келген мамлекеттик кызматчылардын атайын тандалып алынган тобу [4].

Ошентип, кадрлардын резерви – бул жеке жана иштиктүү сапаттарды айкалыштырган адамдардын кылдаттык менен тандалып алынган тобу.

Биздин оюбузча, кадрдык резервдин максаты кызматка талапкерлердин тобун түзүү эле эмес, мамлекеттик жана муниципалдык кызматка заманбап коомдун ар кандай чакырыктарына даяр, жогорку квалификациялуу, атаандаштыкка жөндөмдүү кадрларды тартуу болушу керек.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык, ар бир мамлекеттик орган жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы кенже, улук жана башкы кызмат орундарына кадрлардын резервин өз алдынча түзүүгө укуктуу.

Кадрдык резервди түзүүнүн тартибин жөнгө салуучу дагы бир документ болуп Кыргыз Республикасынын Президентинин 2022-жылдын 2-февралындагы № 24 «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарында жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кадр резервин түзүү жана анын иштеши жөнүндө» Жарлыгы саналат.

Бул Жарлык менен мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кадрдык резервине киргизүү үчүн сынак өткөрүү жөнүндө жобо бекитилген.

Жарлыктын экинчи пунктунда мурда мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын башкы жана жогорку административдик кызмат орундарын ээлөөгө Улуттук кадр резервинде турган резервистер административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын башкы тобуна конкурстан өтпөстөн, жеке арызынын негизинде резервге киргизилет. Ушул пунктта ошондой эле мурда ички кадрдык резервге киргизилгендер мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчисинин буйругу менен конкурстук жол-жоболордон өтпөстөн тиешелүү мамлекеттик жана муниципалдык администрациялык кызмат орундарына кадр резервине киргизиле тургандыгы да белгиленет.

Мындан тышкары, Жарлыкта 2021-жылдын 27-октябрындагы № 125 «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы кабыл алынган учурда башталган жана бүтпөй калган сынактарды Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 «Мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты уюштуруу маселелери жөнүндө» токтому менен бекитилген «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматына жана муниципалдык кызматына сынактарды өткөрүүнүн жана кызматтык көтөрүлүүнүн тартиби жөнүндө» жобого ылайык аяктоого тийиш экени так көрсөтүлгөн.

Жарлыкка ылайык «Мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта конкурс өткөрүүнүн жана кызматтан жогорулатуунун тартиби жөнүндөгү» жобого ылайык өткөрүлгөн конкурстук тандоонун жыйынтыгы боюнча бош административдик кызмат ордуна дайындоого сунушталган адамдар Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 29-декабрындагы № 706 "Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат уюмдарынын маселелери жөнүндө" токтому менен бекитилген конкурстук жол-жоболордон өтпөстөн мамлекеттик органдын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын кадр резервинин сунуш кылынат.

Ошентип, мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта кадрлардын резервин түзүү менен байланышкан маселелерди чечүүнү камсыз кылуу үчүн бардык зарыл ченемдик укуктук база түзүлдү деп айтсак болот.

Бирок, мамлекеттик жана муниципалдык кызматта кадрларды тандоодо дагы деле көйгөйлөр бар:

- биринчиден, кадрдык резервден талапкерди конкреттүү кызматка дайындоодо жетекчи резервден талапкерди кандай критерийлер менен тандай тургандыгы мыйзамдарда так көрсөтүлгөн эмес;

- экинчиден, бир адам кадрдык резервдеги бир нече кызмат орундарына сынактан өтүп, кадрлар резервиндеги ар түрдүү курамына киргизилип жатат;

- үчүнчүдөн, бардык эле мамлекеттик органдар курамдын жана вакансиялардын ачыктыгын сактай бербейт.

- төртүнчүдөн, Министрлер кабинетине караштуу мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу Агенттигинин сайтында резервге киргендер тууралуу гана маалымат бар, ал эми резервде турган талапкерлердин канчасы ишке киргени тууралуу маалымат жок.

Бүгүнкү күндө кадрдык резервде 3756 талапкер турат. Мамлекеттик жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү кадр саясатын жөнгө салуучу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча Агенттиктин сайтында кадрдык резервдин тизмесинен тигил же бул кызматка дайындалган адамдардын саны тууралуу маалымат жок.

Ошентип, Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик жана муниципалдык чөйрөдөгү кадр саясатынын укуктук базасын жана алардын иштөө процессине талдоо жүргүзүү менен, мамлекеттик жана муниципалдык кызматта кадрларды эффективдүү пайдалануунун актуалдуулугун эске алуу менен, төмөнкү иш-чараларды сунуштайбыз:

Биринчиден, укуктук-ченемдик актыларга өзгөртүүлөрдү киргизүү:

- “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруунун мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматынын кадрдык резервин түзүү жана анын иштеши жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Президентинин 2022-жылдын 2-февралындагы Жарлыгынын УП№ 24 2-пунктунда, көргөзүлгөн бир же бир нече мамлекеттик органга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына арыз берүүгө болот дегенди бир гана мамлекеттик органга же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органына арыз берүүгө жол берилет деп өзгөртүүлөрдү киргизүүнү сунуштайбыз;

- “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруунун мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматынын кадрдык резервин түзүү жана анын иштеши жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Президентинин 2022-жылдын 2-февралындагы Жарлыгынын УП№ 24 20-пунктунда көргөзүлгөн мамлекеттик органдын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын жетекчиси кадрдык резервден дайындоо тартибин, анын ичинде тандоо критерийлерин кошкондо, аныктоого укуктуу дегенди Жобого тандоо критерийлерин так аныктоо жана көрсөтүү керек деп сунуштайбыз.

Экинчиден, кадрдык резерв менен иштөөнү күчөтүү, тактап айтканда, билим берүүнү, окутууну системалуу түрдө уюштуруу, аларды мамлекеттик башкаруудагы актуалдуу темалар боюнча конференцияларга, тегерек столдорго катышууга кызыктуу.

Мындан тышкары, мамлекеттик кызматчылардын көндүмдөрүн өнүктүрүү үчүн ар бир мамлекеттик орган насаатчылык институтун киргизиши керек, анткени насаатчылык тажрыйбалуу кесиптештин жетекчилиги астында жаңы кызматкерди окутуунун, адаптациялоонун жана кызматка киришинин натыйжалуу ыкмаларынын бири болуп саналат.

«Насаатчылык мамилелер кесиптик компетенцияларды өнүктүрүүгө жардам берет. Насаатчынын тажрыйбасы жана билими профессионалдык темаларга гана эмес, жаш адистердин ишке адаптация болууга, коллектив менен тыгыз таанышып, жеке инсандык өнүгүү маселелерине жардам берип, адиске жакшы пикир түзүүгө көмөктөшөт» [5]

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматта кадр саясатын өнүктүрүүнүн келечеги жалпы мамлекетте болуп жаткан өзгөрүүлөр, тенденциялар менен тыгыз байланышта болуп, мамлекеттин өсүшүнө өзүнүн салымын кошууда орду чоң экенин билебиз.

Биринчиден, иштин ийкемдүү графигине басым жасоо, себеби азыркы замандын талабына ылайык ийкемдүү жумуш графигине болгон суроо-талаптар күн сайын өсүүдө, мисалы аралыктан иштөө, убакытка байланбаган иштин графиги ж.б.

Экинчиден, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлеринин кесипкөйлүгүн жогорулатуу максатында иш процессинде окутууларды уюштуруп, басым жасоо.

Биздин оюбузча, жогорудагыдай жаны багыттар, иштин өзгөрүшүнө, өсүшүнө алып келет, себеби мындай ыкмалар кызматкерлердин иш менен жеке турмуштарынын ортосунда

балансты сактап, иш калтыруулардын санын кыскартып, иштин натыйжалуулугун жогорулатат.

Андан тышкары азыркы ылдамдык менен өзгөрүп жаткан эмгек рыногунда жана технологиялык жетишкендиктерде мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди үзгүлтүксүз окутууга жана өнүгүүгө багытталган концепция иштелип чыгышы зарыл. «Кызматкерлерди даярдоонун жана кайра даярдоонун үзгүлтүксүз системасын караган билим берүүнү өнүктүрүүнүн жаңы концепциясын иштеп чыгуу зарылдыгына ишеним пайда болот, анткени жаңы шарттарда өндүрүштүн заманбап технологияларын, инновациялык мамилени уюштурууда жана башкарууда жакшы көндүмдөргө ээ болгон жогорку квалификациялуу кадрлар зарыл болот».[6] Себеби, бул кызматкерлердин бүгүнкү күндүн талаптарын, муктаждыктарын канааттандыруу үчүн зарыл болгон көндүмдөргө жана билимдерге ээ болушуна жардам бере алат.

Азыркы учурдагы мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин кесипкөйлүгүн өстүрүүгө багытталган Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу Агенттиги уюштуруп жаткан окуу курстары кызматкерлердин толук мүдөөсүн аткара албай жатат. Себеби, биринчиден, окуу курстардын көлөмү көп, 36-100 саат, мындай учурда кызматчылар толук кандуу курстарда отура алышбайт, аларды көпчүлүк жетекчилер жумуштан бошотпойт, экинчиден, окуу курстарга тиешеси жок кызматкерлерди жиберешет; үчүнчүдөн, окуу курстардын тематикасы түзүлүп, бекитилип жатканда кызматкерлердин ой-пикирлери эске алынбайт.

Ошондуктан, мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин кесипкөйлүгүн көтөрүүдө «кызмат ордунда окутуу» методун колдонуп, кадрлардын дараметин көтөрүүдөгү башка технологияларды колдонуу зарыл.

Колдонулган адабияттар

1. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба: учеб. пособие. – Минск: Выш. шк. 2013. – 352 с
2. Указ Президента Кыргызской Республики «О новой государственной кадровой политике» от 29 января 2021 года УП№2
3. "Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө" Кыргыз Республикасынын 2021-жылдын 27-октябрындагы № 125 Мыйзамы
4. Титова Е.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва кадров. Среднерусский вестник общественных наук.2012. №4-1 (25). С.70-75
5. Коршунова Н.Е., Акылакунова А.К., Кадыров А.А. Наставничество в педагогической деятельности. Бишкек, Вестник КНУ им.Ж.Баласагына, 2024 №2 (118), с.29-34
6. Асанов Ж.К., Базаркулова Т.А. Кыргызстандагы азыркы билим беруу процессинин жалпы көйгөйлөрү .Бишкек, Ж.Баласагын атындагы КУУнун жарчысы 2024, №3 (119),

УДК 32.327.82

DOI 10.58649/1694-8033-2024-4(120)-198-204

Зайцева Е.А.
Ж. Баласагын атындагы КУУ
Зайцева Е.А.
КНУ имени Ж. Баласагына
Zaytseva E.A.
KNU named after J. Balasagyn