

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА ИЛИМ
МИНИСТРЛИГИ**

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН УЛУТТУК ИЛИМДЕР
АКАДЕМИЯСЫНЫН А.А. АЛТЫМЫШБАЕВ АТЫНДАГЫ
ФИЛОСОФИЯ, УКУК ЖАНА СОЦИАЛДЫК-САЯСИЙ ИЗИЛДӨӨЛӨР
ИНСТИТУТУ
Ж. БАЛАСАГЫН АТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИ**

Д 23.20.611 ДИССЕРТАЦИЯЛЫК КЕНЕШИ

Кол жазма укугунда

УДК 323:212,11.

Сариева Диана Суйунбаевна

**МАМЛЕКЕТТИН КАДР САЯСАТЫ КЫРГЫЗСТАНДАГЫ
САЯСИЙ ЭЛИТАНЫН КАЛЫПТАНЫШЫНЫН НЕГИЗИ**

23.00.02 – саясий институттар, процесстер жана технологиялар

Саясий илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу
үчүн жазылган диссертациянын

АВТОРЕФЕРАТЫ

Бишкек-2022

Илимий кеңешчи:

Тогусаков О.А.

Академик, философия илимдеринин доктору,
профессор, КР Улуттук илимдер
Академиясынын вице-президенти

Расмий оппоненттер:

Жетектөөчү мекеме:

ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗҮ

Диссертациянын темасынын актуалдуулугу Кыргызстанда мамлекеттик саясатты өнүктүрүүдө жана жаңы саясий элитанын генерациясын калыптандыруудагы кадрлар институтунун маанилүүлүгү менен шартталат.

Постсоветтик республикалардын көз карандысыздык алуусу менен мамлекеттик башкаруу методдорунун трансформациясына алып келип, анын курамдык бөлүгүн түзгөн кадрдык саясаттын оптималдашуусуна өбөлгө түздү.

Азыркы учурда Кыргызстан демократиялык, укуктук жана социалдык мамлекет катары өзөгүн жаңы саясий элитанын кадрлары түзгөн эффективдүү башкаруунун өнүгүү контекстинде мамлекеттүүлүктүн жаңы табын курууда көптөгөн жетишкендиктерге ээ болду. Алсак, социалдык-саясий процесстердин институтташуусу Кыргызстандын саясий-укуктук, социалдык ж.б. аспектилер менен тыгыз карым-катышта өнүгүүсүнө шарт түздү.

Кыргыз Республикасындагы саясий системанын трансформациялык шарттарындагы мамлекеттик курулуштун жаңы тарыхында бийликтин саясатташуу процесси уланып жатат.

Мамлекеттик курулуштун алгылыктуу максаттарынын бири — бардык мамлекеттик органдардын иштеринин эффективдүүлүгүн жана транспаренттүүлүгүн камсыз кылган кадрларды адистештирүү болуп саналат.

Кыргызстандагы мамлекеттик кадр саясаты (МКС) теориялык-методологиялык аспектиде толук иштелип чыга элек жана кошумча илимий изилдөөлөрдү, ошондой эле түшүнүк аппараттарын жана социалдык-саясий аспектилерин аныктоону талап кылат.

МКСтин теориялык-методологиялык негиздеринин илимий жактан аныкталышы методологиялык векторлордун бүдөмүк болушу менен шартталат. Ошону менен бирге кадр саясатынын концепциясы жана аны ишке ашыруу методдорунун жоктугу же системасыз көчүрүп алуу, же аны

ишке ашыруу принциптеринин жана методдорунун бурмаланышына алып келет.

КРдин өнүгүү талаптары жаңы башкаруу стратегияларынын иштелип чыгышын жана мамлекеттүүлүктүн бекемделишине өбөлгө болгон жана социалдык-экономиканын жаңыланышына шарт түзгөн жаңы генерациядагы кадрларды колдонууну актуалдаштырды.

Диссертациянын темасынын илимий-изилдөө иштери менен байланышы. Диссертациялык изилдөөнүн темасы демилгелүү болуп саналат.

Изилдөөнүн объектиси — кадрдык саясаттын ишке ашуу чөйрөсүндөгү коомдук мамилелер жана КРдин мамлекеттик органдарында кадрдык потенциалдын калыптанышы.

Изилдөөнүн предмети — КРде саясий элитанын калыптануу шарттарында кадрдык саясатты даярдоого жана жүргүзүүгө комплекстүү саясат таануучулук анализ

Изилдөөнүн максаты жана милдеттери. Изилдөөнүн максаты — КРде укуктук мамлекеттин өнүгүү контекстиндеги кадрдык саясаттын өнүгүшүнүн теориялык-саясий моделин иштеп чыгуу болуп саналат. Бул максатка жетүү үчүн төмөнкүдөй **милдеттер** коюлду:

- «кадрдык саясат» социалдык-саясий институтунун теориялык-методологиялык негиздерин анализге алуу;

- кадрдык саясаттын социалдык маңызын жана институтташуусун аныктоо;

- КРдеги жана чет өлкөлөрдөгү кадрдык саясаттын ишке ашуусунун классификациясы жана типологиясына байланыштуу маселелерин изилдөө;

- КРдин көп партиялык принциптерине негизделген башкаруу формасынын контекстиндеги МКСтин ишке ашуу өзгөчөлүктөрүнө мүнөздөмө берүү;

- «саясий элита» категориясына анализ жүргүзүү, анын калыптануу принциптери жана шарттары;

- КРдеги МКСтин ишке ашуусундагы концептуалдык ыкмаларга анализ жүргүзүү жана аны оптималдаштыруу боюнча практикалык сунуштарды көрсөтүү;

Иштин илимий жанылыгы кадрдык саясатты өнүктүрүү боюнча концептуалдык көз караштарды жакшыртуу менен шартталат. Бул изилдөө КРде төмөнкү шарттарды МКСтин өнүгүшүнүн негизги багыттарын иштеп чыгуу аракеттеринин бири болуп саналат:

- үзгүлтүксүз реформалар:

- уюштуруучулук, маалыматтык жана башка чаралардын комплексин иштеп чыгуу;

- кадр саясаты институтунун анализинин маалыматтарын киргизүү жана КРдин калыптанышындагы эффективдүүлүгү;

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу боюнча мамлекеттик саясат маселелерин комплекстүү изилдөөнүн натыйжасында төмөнкүдөй **жаңы жыйынтыктар** алынды:

- «кадрдык саясат» социалдык-саясий институтунун теориялык-методологиялык негиздери анализге алынды;

- кадрдык саясаттын социалдык маңызы жана институтташуусу, ар кандай методологиялык ыкмалардын негизги принциптери аныкталды;

- КРдеги жана чет өлкөлөрдөгү кадрдык саясаттын ишке ашуусунун классификациясы жана типологиясына байланыштуу маселелери изилденди;

- КРдин көп партиялык принциптерине негизделген башкаруу формасынын контекстиндеги МКСтин ишке ашуу өзгөчөлүктөрүнө мүнөздөмө берилди;

- «саясий элита» категориясына, анын калыптануу принциптерине жана шарттарына анализ жүргүзүлдү;

- КРдеги МКСтин ишке ашуусундагы концептуалдык ыкмаларга анализ жүргүзүү жана аны оптималдаштыруу боюнча практикалык сунуштарды көрсөтүлдү;

Алынган жыйынтыктардын практикалык мааниси. МКС маселесин азыркы саясий илимдин позициясында жана аны чечүүдө мурунку изилденген маселелер жана ыкмалар анализге алынды. Иште берилген сунуштар КРдин мамлекеттик органдарына, ошондой эле окуу-методикалык куралдарын даярдоодо жана аталган маселелер боюнча лекциялардын текстин түзүүдө материал болот.

Изилдөөнүн материалын жождордогу окуу процесстеринде, аспиранттарды жана магистранттарды даярдоо системасында «КРдеги мамлекеттик башкаруу», «КРдеги кадрдык саясат» боюнча атайын курстарда, ошондой эле мамлекеттик кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууда колдонууга болот.

Коргоого коюлган негизги жоболор.

1. Идеяларды концептуалдаштыруу максатын көздөгөн кадр саясатынын ыкмаларын жакшыртуу, анын ичинде жарандардын кызыкчылыктарын канааттандырууга багытталган мамлекеттик кызматтын жаны модели эффективдүү механизмдерди түзүүнү, профессионалдаштырууну, партиялардын ролун күчөтүүнү актуалдаштырат. Ошону менен бирге мамлекеттик органдардын компетенттүү кадрлар менен толуктоодо калыстык менен тандап алуу, кадрларды аттестациядан өткөрүү маселелери да актуалдашат.

МКСтин жаңы моделинин калыптанышы «башкаруунун көзөмөл жана аналитикалык технологиялары күчөтүлгөн меритократиялык модель» концепциясын таануу менен оптималдуу болушу мүмкүн.

2. «Мамлекеттик кадр саясаты (МКС)» түшүнүгүнүн предметтик мазмунун мамлекет тарабынан акы төлөнгөн, ыйгарым укуктар аркылуу ишке ашкан жалпы элдик, кесиптик ишмердик катары чечмелөөгө болот.

Мамлекеттик башкаруу системасында саясий жана кесиптик жоопкерчиликти дифференцилоонун механизмдеринин бири катары Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кызматтарды ээлеген адамдардын статусуна талдоо жүргүзүү зарылчылыгы айтылып келет.

3. «МКС» түшүнүгүнүн зарылчылыгы жана концептуалдашуусу анын Кыргыз Республикасынын саясатынын негизги багыттарын түзүүгө түздөн-түз катышкан, мамлекеттин максаттарын жана милдеттерин ишке ашыруу үчүн жооптуу мамлекеттик кызматкер экендигин билдирет. Демек, «функциялардын саясатты аныктоочу табияты» бул формаларга жана иш-чараларга катышууну калыптандырууга тийиш.

4. Кыргызстанда МКСтин бирдиктүү концепциясын жаңылоонун актуалдуулугу булар менен шартталат: ар бир мамлекеттик орган маселелерди чечүүгө багытталган өзүнүн концепциясын иштеп чыгат. Бирок аны ишке ашыруу механизми жок болгондуктан олуттуу кадрдык жана материалдык жоготууларга, мамлекеттик органдарда кадрлардын өз убагында камсыз болбой калышына жана начар сапатта болушуна алып келген.

5. Кадр саясатынын субъектилеринин ортосундагы жоопкерчиликтин функциялык жактан начар бөлүштүрүлүшү анын натыйжалуулугун баалоонун критерийлеринин жана параметрлеринин жоктугунан улам формализмге, негизги милдеттерди алмаштырууга алып келди. Кыргыз Республикасынын Президентинин жаңы Указынын контекстинде кыргыз коомун демократиялаштыруунун негизи катары оптималдуу МКС өнүгүүнүн өзгөчө импульсу берилип жатат.

6. Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик органдардын кадрдык потенциалын калыптандыруу – бул азыркы шарттарга жооп берген, натыйжалуу иштөөгө жөндөмдүү, оптималдуу иштеген кадрдык корпусту түзүүгө багытталган, кыргыз коомчулугунда кеңири коомдук пикирди жана резонанс жараткан мамлекеттин ишинин максаттарынын жана милдеттеринин, формаларынын жана ыкмаларынын жыйындысы деген идея негизделген.

Парламенттик формага өтүү мамлекеттик башкаруу системасын реформалоонун зарылдыгын актуалдаштырды, анын шартында жүргүзүлүп жаткан реформа Кыргызстанда МКСтин меритократиялык принциптерине басым жасоо менен коомду саясий модернизациялоонун каражаты болуп саналат.

Издөнүүчүнүн жеке салымы. Иште берилген негизги жыйынтыктар жана корутундулар, изилдөөнүн жаңылыгы жана практикалык мааниси, негизги жоболор изденүүчү тарабынан гана түзүлөт жана жаңы муундун келечектеги кадрларын даярдоо ишинде колдонулушу мүмкүн.

Изилдөөнүн жыйынтыктарынын апробациясы жана ишке ашуусу. Диссертация КР УИАнын Мамлекет жана укук институтунун кеңири отурумунда талкууланды. Изилдөөнүн негизги жоболору жана жыйынтыктары боюнча эл аралык конференцияларда жана семинарларда баяндама жасалды.

Диссертациянын жыйынтыктарынын публикацияларда чагылдырылышы. Изилдөөнүн жыйынтыктары Кыргыз Республикасынын

ЖАК тарабынан сунушталган илимий басылмаларда, ошондой эле Россия Федерациясынын РИНЦ системасына кирген 8 макалада чагылдырылган.

Диссертациянын көлөмү жана түзүмү. Диссертация киришүүдөн, сегиз параграфты камтыган үч баптан, корутундудан, практикалык сунуштардын, колдонулган адабияттардын тизмесинен турат.

ДИССЕРТАЦИЯНЫН НЕГИЗГИ МАЗМУНУ

Киришүүдө диссертациянын темасынын актуалдуулугу негизделет, иштин максаты жана милдеттери аныкталат, иштин жаңылыгы, практикалык мааниси, апробациясы, публикацияларда чагылдырылышы, көлөмү көрсөтүлөт.

“Кыргызстанда азыркы учурдагы кадрдык саясаттын өнүгүшү” аттуу биринчи бапта азыркы кыргыз коомчулугун талаптарына жооп берген мамлекеттик кадр саясатынын негизги илимий булактары жана теориялык позициялары талдоого алынат.

1.1 “Кадр саясаты категориясынын калыптанышынын тарыхый аспектиси”. Бул параграфта антикалык доордогу эмгектерде кездешкен, татаал социалдык феномен болгон кадр саясатынын калыптанышына өбөлгө болгон адам ресурстарынын ар кандай аспектилери каралат.

XV-XVII кылымдарда экономикалык, каржылык жана социалдык жашоодо маанилүү өзгөрүүлөр болду. XIV-XV кылымда Алтын Ордонун кулаган мезгилинде чоң мамлекеттин чегинде этникалык топтордун жана этникалык аймактардын биригүү тенденциялары пайда боло баштаган.

Борбордук Азиядагы көчмөн элдердин бийликтин өнүккөн жана анын институттук формасы, т.а. мамлекеттүүлүктүн жоктугу анын калыптанышына өбөлгө түзгөн.

Башкаруу ишмердүүлүгүн координациялоону талап кылган кызыкчылыктардын жалпылыгынын негизинде коомдук организмдер башкаруудагы генеалогиялык тууганчылыкты кошо алганда, социалдык-маданий, укуктук жана башка ченемдерди жөнгө салууга багытталган иерархиялык өз ара байланышкан функциялык жана түзүмдүк формацияларга интеграцияланганын да белгилөөгө болот.

Элдик жыйындын (курултайдын) маанилүү ролу бар экенин жана ал Кыргызстанда азыркы эң маанилүү демократиялык институт катары өтүп жатканын да таануу зарыл. Элитанын бөлүнүшүнүн белгилүү бир өзгөчөлүгү бар экени талашсыз. Алсак, орто кылымдарда Европада элитанын бардык деңгээлин түзүү мураскерликтин негизде жүргүзүлсө, көчмөндөр арасында меритократиянын белгилери көбүрөөк байкалган.

Кыргыздардын санжыра канондору боюнча бөлүнүшү (б.а. этностун этникалык курамы боюнча "оң канат", "сол канат" жана "ичкилик" болуп бөлүнүшү) этникалык жактан, өлкөнүн түштүгүндөгү чек араларда жашаган кыргыздар, өзбектер жана тажиктерге байланыштуу ассимиляцияланган топ болуп саналат.

Орусиядагы капитализмдин өнүгүшү Кыргызстандын социалдык-экономикалык, саясий жоболоруна түздөн-түз таасир этти.

1867-1868-жылдары административдик реформа жүргүзүлүп, аймактар уезддерге жана волустарга (волость) бөлүнгөн.

Союздук федерациянын курулушунун баштапкы этаптарында негизги басым мамлекеттик башкаруу системасын уюштурууну идеологиялык принциптерине жасалган.

Мындай ыкманын натыйжасында маселелерди чечүүнүн партиялык-

административдик методдорун толук абсолютташтыруу болду. Кыргыз ССРинде кадрларды даярдоонун өзгөчөлүктөрү — улуттук интеллигенциянын аз санда болгондугунан улам дыйкандардын өкүлдөрүнөн түзүлгөндүгүндө турат.

Мына ушундай шарттарда кадрларды идеялык-теориялык жактан куралдандыруу, аларды саясий жактан тарбиялоо боюнча ишти активдештирүү жападан жалгыз аракет болгон. Алар советтик жогорку партиялык мектебинде (ЖПМ) даярдалган. Алардын көпчүлүгү Москва жана Ленинград шаарларындагы коммунисттик университеттерде билим алышкан. Ошентип, совет доорундагы партиялык мектептен И.Раззаков, Б.Мамбетов, А.Сүйүнбаев, С.Ибраимов, Т.Усубалиев сыяктуу кыргыз мамлекеттик ишмерлеринин плеядасы өсүп чыккан.

Ошентип, кадр саясатынын коомдук-саясий институтунун калыптанышынын тарыхый өбөлгөлөрүн талдоо менен ар тараптуу саясий талдоо жүргүзүүгө жана мамлекеттик кызмат институтунун кадр саясатынын курамдык бөлүгү катары маанилүү ролун таануу зарылдыгын актуалдаштырууга мүмкүндүк берди. Бул Кыргызстанды камтыган салттуу коомдордогу башкаруу маданиятынын салттарына барып такалат.

1.2 “Кыргызстандын көз карандысыздык мезгилиндеги кадр саясатынын калыптанышы” аттуу параграфта көз карандысыздыктын калыптануу мезгили жана ал мезгилдеги кадр саясатынын калыптанышын камтыган бир катар маселелер талдоого алынат.

Рыноктук жана демократиялык позициялардан мамлекеттик башкаруунун структуралык жана функционалдык негиздерин талап кылган мамлекеттик курулуштун жаңы доору башталат.

Мамлекеттик кызматтын саясатташып кетиши, анын ийкемсиздиги, өзгөрүүлөргө каршылык көрсөтүүсү башкаруу аппаратынын учурдун чакырыктарына жооп бере албастыгын, нарктык аң-сезимди талдай албаганын, коомдук процесстер жөнүндөгү билимди трансформациялоо, жаңыланган алгоритмдерди иштеп чыгуу жана колдонуу даярдыгын көрсөттү деп болжолдоого болот.

МКС номенклатурасын борборлоштуруу жана кадрдык процесстерди саясий башкаруунун институту катары Коммунисттик партияны жоюу СССРдин саясий системасынын борбордон четтеп чыгуу тенденцияларынын факторлору болгондугун белгилей кетүү керек. Р.Ф.Латыпов: «Союздук республикаларда КПСС БКнын номенклатурасынын үлүшүнүн төмөндөшү саясий багыттын борбордук деңгээлден региондук деңгээлге кайра форматталышына алып келген, ал эми мамлекеттик органдардын бөлүнүшүнүн процессинде жергиликтүү саясий жана административдик элитанын кадрдык көзөмөл механизмин жоюу менен шартталган» деп белгилейт [Латыпов Р.Ф. //Государственная кадровая политика в постсоветской России: политические функции, модели, воздействие на эффективность политической власти: Дисс ... докт. полит.н. М.: РАГС 2007., - с. 78].

Кыргызстандагы МКСтин жаңы моделдери мурунку номенклатуралык моделге салыштырмалуу жаңы коомдук-саясий көрүнүш болуу менен бирге

уюштуруунун сапаттык ар түрдүү принциптеринде иштелип чыккандыктан, маңызы жана объектиленштирилген мазмуну боюнча жаңы болуп саналат. Ал Кыргызстандын жаңыланган саясий системасынын негизин түзгөн жаңы коомдук мамилелерди түзүүчү принципалдуу башка максаттарды чечүүгө багытталган.

Жаңы эгемендүү мамлекет – Кыргыз Республикасынын алдында туруксуздук шарттарында компетенттүү иш алып барууга жөндөмдүү жаңы форматтагы мамлекеттик аппаратты эффективдүү топтоо милдети турду. Бул милдет административдик реформанын контекстинде ишке ашырылышы мүмкүн, анткени мамлекет башкаруу рычагдарын жоготкондуктан, турмуш жаңы саясий институтташтырууну издөөнү талап кылды.

Кыргыз Республикасынын өнүгүүнүн демократиялык формасына өтүшү башкаруунун бүткүл системасын структуралык жактан кайра курууну талап кылды. Бул жылдар аралыгында негизги реформаларды жүргүзүү, анын ичинде мамлекеттик кызматты реформалоо иштери болгон. Анын калыптанышынын татаалдыгы советтик тажрыйбанын бардык концептуалдык идеялары бар саясий жана идеологиялык аныктамалар менен бирге четке кагыла баштагандыгы менен алдын ала аныкталган.

Мамлекеттик кызматты уюштуруу маселелерин чечүү максатында 1996-жылы Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кызматтын негиздери жөнүндө Убактылуу жобо, 1999-жылы “Мамлекеттик кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамы кабыл алынган [Закон Кыргызской Республики «О государственной службе» от 11 августа 2004 года N 114 (В редакции Законов КР от 20 октября 2011 года N 181, 18 ноября 2011 года N 215). // НА КР 2018].

Анализдин контекстинде “кадр саясаты” түшүнүгүнө байланыштуу изилдөөнүн предметтик чөйрөсүнө көңүл буруу маанилүү, ал маңызы жана мазмуну боюнча “МКС” концепциясына караганда олуттуураак”.

Мына ушулардын негизинде, кадр саясаты конкреттүү көрүнүш катары мамлекеттин жалпы саясатынын курамдык бөлүгүн түзөт, анткени кадрдык реформалар коомду реформалоонун бир бөлүгү жана бардыгына таасир көрсөтүүнүн эң маанилүү рычагы болуп саналат.

Окумуштуулардын арасында “кадр саясаты” деген түшүнүк боюнча азырынча бирдиктүү түшүнүк жок. Алсак, советтик окумуштуу И. Скоробогатов «кадр саясаты» түшүнүгүнүн негизин совет коомунун экономикалык жана социалдык өнүгүшүнүн перспективасы катары кадрларды оптималдаштыруу түзөт деп эсептеген [Скоробогатов И.Б. Совершенствование работы с кадрами в народном хозяйстве. - М.: Политиздат, 1982. с. 26].

А.Ф. Ноздрачев кадр саясатын мамлекеттик кызматкерлерге болгон талаптарды калыптандыруу, аларды тандоо, даярдоо жана рационалдуу пайдалануу, мамлекеттик аппараттын абалын жана өнүгүү келечегин эске алуу менен мамлекеттин жалпы жүрүшүн жана ырааттуу ишмердүүлүгүн, мамлекеттик кызматчылардын сандык жана сапаттык керектөөлөрүн болжолдоо деп түшүндүрөт [Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих. – М.: Статут, 1999., - с. 389].

Жалпы кыскача түшүнүктө, В.В. Черепанов белгилегендей, бул

конъюнктуралык, болжолдоого мүмкүн эмес, тар ведомстволук кадр саясатына алып келиши мүмкүн [Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. – М., 2012, - с.221].

Алгачкы теориялык көз караштарды карап чыгуу жана жалпылоо менен МКС концепциясын мамлекеттик кызматтын компетенттүү, оптималдуу жана туруктуу кадрларын калыптандыруу боюнча мамлекеттик органдардын ишмердүүлүгүнүн алдыңкы көз караштарынын жана принциптеринин системасы катары түшүнүү максатка ылайыктуу.

Анализдин контекстинде ата мекендик автор Н.Т.Шериповдун белгилөөсү боюнча: «бирдиктүү МКСтин илимий жактан тастыкталган, реалдуулукка туура келген концепциясынын жоктугу жетекчиликтин улам алмашуусуна алып келиши мүмкүн. МКС да өзгөрөт, ал туруктуулукка жана мамлекеттик аппараттын эффективдүүлүгүнүн төмөндөшүнө, социалдык форматтагы терс тенденциялардын күчөшүнө, коррупциялык укук бузуулардын өсүшүнө терс таасирин тийгизет» [Шерипов Н.Т. Концептуальные основы и понятие государственной кадровой политики. // Наука и новые технологии, № 1-2. – Б., - с. 321].

Аларга көпчүлүк изилдөөчүлөр тарабынан колдоого алынган мамлекеттик кызмат институтунун мүнөздөмөсүн киргизүүгө болот.

Жамааттык монографиянын авторлорунун пикирин улай дагы бир орчундуу маселе - бул бюрократиянын абалы. Ал маселелерди эффективдүү чечүүгө мүмкүндүк бербейт деп болжолдоого болот, анткени «атка минерлик кандайдыр бир деңгээлде мамлекеттик кызматты бизнес катары түшүнгөн жабык топ болуп саналат" [Управление персоналом в системе государственной службы: Учебное пособие. Институт повышения квалификации государственных служащих РАГС при Президенте РФ - М., 2017., - с. 218].

Технократиялык башкаруу моделине өтүүнү камсыз кылуу зарыл, б.а. партиялык жана идеологиялык принциптер боюнча эмес, конституциялык принциптерди жетекчиликке алган адистерден турган башкаруу органдарынын системасын түзүү керек.

Ошентип, анализдин жыйынтыгын жалпылап, мындай тыянак чыгарууга болот. Кыргыз коомунун саясатташуусу анын өзгөрүүгө ийкемдүүлүгү мамлекеттик башкаруу системасынын мезгилдин чакырыктарына жооп бере албаганын, баалуулук багытын талдай албаганын көрсөттү.

«Кыргызстандагы кадрдык саясаттын теориялык-методологиялык анализи» аттуу экинчи бап үч параграфтан туруп, Кыргызстандагы кадрдык саясаттын теориялык-методологиялык негиздери каралат.

2.1 “Кадр саясатынын социалдык-саясий детерминанттары”. Илимий проблемалардын иштеп чыгуу даражасы каралат. МКС түшүнүгүнүн калыптанышы жана андан келип чыккан мамлекеттик кызмат маселелери, анын максаттары жана функциялары, классификациясы, өтүшү, ошондой эле чет элдик тажрыйба алдыңкы саясат таануучулардын, социологдордун, юристтердин жана башка коомдук-гуманитардык дисциплиналардын изилдөө предмети болуп калды.

Аталган түшүнүктүн илим үчүн мааниси төмөнкүдөй алдыңкы авторлордун изилдөөлөрүндө берилген: С.А. Авакян, Г.В. Атаманчук, Д.Н.

Бахрах, И.А. Василенко, А.А. Демина, В.Г. Игнатова, В.А. Мальцева, Д.М. Овсянко, А.В. Оболонский, Е.В. Охотский, А.М. Старостина жана башкалар.

МКС маселелери акыркы отуз жыл ичинде укуктук жана саясий жактан А. Акунов, Ж.Ж. Жоробеков, М.Т. Артыкбаев, Ж.Сааданбеков, О.А.Тогусаков, А.Б. Элебаев, К. Исаев сыяктуу изилдөөчүлөрдүн эмгектеринде каралган.

Бир катар аспектилерин З.К. Курманов, А.А. Арабаев, Э.Э. Дуйсенов, Н.Т. Шерипов ж.б.. юридикалык багыттагы изилдөөлөрүндө каралган.

Э.Э. Дуйсеновдун (2003) монографиясын жана диссертациялык изилдөөсүн өзүнчө бөлүп кароого болот.

Базарбай уулу Э. (2007), Н.Т. Шерипова, Г.К. Кулдышева, Михайленко В.Н. (2003) сыяктуу изилдөөчүлөрдүн эмгектеринде чоң илимий потенциал берилген.

Турусбек А.З. (2005), Садвакасова А.К. (2008), Капаров С.Б. (2009), Нуртазин. М.С. (2009), Досымбекова Р.Ш. (2014) сыяктуу казак изилдөөчүлөрү да чоң салым кошушкан.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызмат системасынын моделин түзүү үчүн методологиялык түзүлүштүн зарылдыгы саясат таануунун контекстинде МКСтин өнүгүүсүн аныктаган концептуализацияны актуалдаштырат.

Латыпов Р.Ф. МКСтин саясий функцияларынын жыйындысы аны саясат таануунун категориясы катары аныктайт деп эсептейт, анткени ал саясий процесстердин жана технологиялардын чөйрөсүнө, андан тышкары коом менен мамлекеттин карым-катышына, анын саясий эмес бирикмелерине кирет [Латыпов Р.Ф. / Государственная кадровая политика в постсоветской России: политические функции, модели, воздействие на эффективность политической власти: Дисс... докт. полит.н. М.: РАГС 2007., - с. 14].

Ошону менен бирге төмөнкү маселелер да актуалдуу болуп саналат:

- МКС институтун мамлекеттик жана партиялык курулуш маселелерин, башкаруу аспектилерин камтыган комплекстик институт катары мүнөздөлүшү;
- КРдин Жогорку Кеңешинде партиялардын өкүлчүлүгү;
- КРдин Жогорку Кеңешинде партиялык блоктордун, коалициялардын, азчылыктын (оппозициянын) калыптанышы;

Азыркы учурда кыргыз коомчулугунда кеңири талаш-тартышты жаратып жаткан дагы бир маселе – кадрларды башкаруу системасында тиешелүү даярдыгы жок, башкаруучулук жөндөмү начар, тигил же бул партиядан чыккан кадрларды кызматка дайындоо системасы.

Ал эми жаңы саясий жана конституциялык парадигманын шартында бул акыркы жылдардагыдай эле саясий жана административдик жетекчиликтин тез-тез алмашылышына, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин алмашуусуна алып келиши мүмкүн.

Кыргыз Республикасында МКСтин жаңы моделин түзүү процесси башкаруунун меритократиялык моделине негизделген. Мында биздин МКСтин улуттук модели «неовебердик» (кадрларды персонификациялоо боюнча позицияны биринчи жолу негиздеген М. Вебер болгондуктан ушундай аталып калган) менен салыштырганда өзгөчөлүктөргө ээ.

Кадрдык процесстерди башкаруунун ата мекендик модели социалдык реалдуулукта орун алган жана кыргыз коомунда эбегейсиз резонанс жараткан номенклатуралык системанын калдыктарын түгөтө элек деп божомолдоого болот.

МКСтин табияты жөнүндөгү көз караштардын кыскача мазмунуна таянып, биз саясаттын салыштырмалуу өз алдынча түрү катары МКС категориясын анын башка түрлөрү менен бирге ачып берүүгө аракет кылабыз.

Ошондой эле «МКСтин легитимдүүлүгү» категориялары мамлекет, МКС, кадрлар жана алардын саясий чечимдерди ишке ашыруу контекстинде карым-катышын талдоо менен актуалдашат.

2.2. “Кадрдык процесстерди КРдин саясий элитасын калыптандыруунун негизи катары институтка айландыруу.” Бул параграфта КРде мамлекеттик кызматты башкаруу системасынын уюмдук негиздери, МКСТИ жөнгө салуу механизмдери, ошондой эле мамлекеттик уюмдардын карым-катышы талдоого алынат. Анализдин жүрүшүндө төмөнкүлөр аныкталды:

1) КРде практиканын талаптарына жана муктаждыктарына жооп берген нормативдик-укуктук базасы калыптанган.

2) Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨМА) уюмдардын бардык аспектилерин, мамлекеттик кызматтын функциясын жана өнүгүшүн жөнгө салат.

3) Мамлекеттик аппараттын туруктуулугунун кепилдиги;

Бул саясий-укуктук институт акырындык менен өнүгүп келе жатат жана бир катар жаңылыштыктарга жол берилип жатат. Ошондой эле МКСтин дагы бир деңгээли каралат, аны университеттик билим берүүнүн базасында кадрдык процесстердин аспектилерин элестетүү мүмкүн эмес. Ал улуттук кадрлардын таянычы болуу менен институтташтыруу үчүн зарыл болгон керектөөлөрдүн көлөмүн МКС анын ажырагыс жана маанилүү бөлүгү катары жарым-жартылай гана түзө алат.

Ошентип, Кыргыз Республикасынын жогорку окуу жайларында өнүгүп келе жаткан кыргыз коомунун керектөөлөрү үчүн жаштарды даярдоо жана калыптанып калган кадрларды кайра даярдоо ишке ашырылат. Маселен, алдыңкы университеттердин тажрыйбасын белгилей кетүү керек, Ж.Баласагын атындагы КУУда жыл сайын ИТ-технологиялар менен иштөө көндүмдөрүн өркүндөтүүчү семинарларды жана тренингдерди өткөрүп келет; Дыйканбаев атындагы Дипломатиялык академияда адис дипломаттарды даярдайт, Кыргыз билим берүү академиясы (КАО) жыл сайын мектеп жана мектепке чейинки билим берүү системасына усулдук жетекчилик кылат, Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Мамлекеттик башкаруу академиясы (КРПМБА) мамлекеттик органдардын адистерин жана ЖӨБ органдарынын муниципалдык кызматкерлери үчүн окуу семинарларын өткөрөт.

Кадрдык процесстерди институтка айландыруу процесстеринде Кыргыз

Республикасынын ИИМдин милициянын генерал-майору Э. А. Алиев атындагы Академиясы жашы жете элек балдардын иши боюнча инспекторлорду, криминалисттерди жана криминологдорду окуткан жайкы мектептердин деңгээлинде семинар-тренингдерди өткөрүп турат.

Кыргыз Республикасында ишке ашырылып жаткан чаралардын бүткүл комплекси Кыргызстанда жаңы саясий элитаны калыптандыруунун негизи катары оптималдуу, ырааттуу жана текшерилген МКСтин ишке ашыруунун муктаждыктарын белгилүү бир деңгээлде толтурат. Анткени бир катар мамлекеттерде белгилүү бир деңгээлдеги компетенцияга ээ профессионал менеджерлер улуттук баалуулук катары таанылат.

Бул форматта эң маанилүүсү - индивид, анын жөндөмдүүлүктөрү, эреже катары, көптөгөн рекрутингдик компаниялар аларды алдыңкы адситер катары ишке тартуу үчүн көп этаптан турган конкурстарды өткөрүп турушат. Алсак, Россия Федерациясында «Сколково», АКШда «Силикон өрөөнүндө», Гарвард, Йель, Сорбонна жана башка университеттеринин стипендиаттары ж.б. Индивиддин мааниси жана өзгөчө ролу мамлекеттик кызматта да көрүнөт.

Индивиддин, коомдун жана мамлекеттин өнүгүүсүнүн жалпы мыйзам ченемдүүлүктөрүн гана эмес, ошондой эле социалдык башкаруунун бүткүл спектринин өзгөчөлүгүн эске алган КСтин ушундай сапатын калыптандыруу максатка ылайыктуу. Кеп мамлекеттин өзүнүн жогорку сапатын, анын социалдык-гуманитардык баалуулуктарын калыптандырууга көмөктөшүүчү институтташтыруу механизмдери жөнүндө болуп жатат.

2.3 “Кыргызстандагы азыркы кадр саясатынын концептуалдык негиздери.” Бул параграфта кадрдык саясаттын концептуалдык негиздери каралат. Окумуштуулардын жана практик изилдөөчүлөрдүн коомчулугунда бир катар аныктамалар бар.

МКСтин табиятына болгон мамилени жалпылоодо мамлекеттик башкаруу системасында эффективдүү куралы катары көрүнөт:

— бийликти чыңдоо каражаты катары;

- кыргыз коомунун өнүгүүсүнүн социалдык-маданий аспектилеринин бири.

Кыргыз Республикасындагы саясий элитанын калыптануу контекстинде МКС Г.В.Полуниндин пикирине ылайык келет. МКС бийликти жүзөгө ашыруучу элита менен байланышат. Изилдөөчүнүн пикири боюнча «алар саясат тармагында бийликке ээ программаларды жана стратегияларды иштеп чыгуучу мамлекеттик кызматкерлер» [Управление персоналом в системе госслужбы: Учебное пособие /. Институт повышения квалификации госслужащих РАГС при Президенте РФ. - М., 2017, с. 164].

Р.Ф. Латыпов өзүнүн изилдөөсүндө [Латыпов Р.Ф. //Государственная кадровая политика в постсоветской России: политические функции, модели, воздействие на эффективность политической власти:Дисс ... докт. полит.н. - М.: РАГС 2007.- с. 24] «Элита таануу» монографиясы менен таанымал болгон автор Г.К. Ашиндин пикирин колдойт. Ал «элитанын маанилүү функциясы – стратегиялык чечимдерди кабыл алуу жана аларды трансляция кылуу» деп белгилейт [Ашин Г.К. Элитология.М.: МГИМО-Университет МИД России, 2005, с. 31].

Болуп жаткан процесстердин маңызын түшүнүү үчүн өтө маанилүү нерселердин ичинен Кыргыз Республикасынын Президенти С.Жапаровдун «Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө» Жарлыгын талдоо логикалык жактан туура болот. Ал жарлык кадрларды кабыл алуу системасын түп-тамырынан бери жакшыртууга багытталып, Кыргыз Республикасынын жарандарынын мамлекеттик кызматка кирүүдө бирдей мүмкүнчүлүктөргө конституциялык укуктарынын контекстинде мамлекеттик кызмат орундары, мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына кесипкөй кадрларды тартуу, алардын моралдык сапаттарын жогорулатуу, мамлекеттик башкаруу системасындагы коррупциялык тобокелдиктерди төмөндөтүү каралган.

Соңку тарыхта болуп жаткан түп-тамырынан бери өзгөрүү болуп жаткан мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кадрдык потенциалын жогорулатуу, кадрларды тандоону унификациялоо аркылуу алардын тең укуктарын кепилдөө максатында Кыргыз Республикасында кадрларды өнүктүрүүнүн жана калыптандыруунун мамлекеттик стратегиясын иштеп чыгууну жаңылайт. Кадрлар резервинде турган адамдарды кызматка дайындоонун артыкчылыктары жөнүндөгү концептуалдык ой абдан ачык каралып, кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо системасына өзгөчө орун берилген.

“Кадрдык саясатты ишке ашыруунун социалдык-саясий механизмдери” аттуу үчүнчү бапта кадр саясатында болуп жаткан социалдык-саясий механизмдердин ишке ашуусу талдоого алынат.

3.1. “Кадрдык саясаттын дүйнөлүк практикасы жана ыкмалардын анализи” аттуу параграфта өнүгүүнүн ар кандай тарыхый, маданий, саясий, социалдык-экономикалык жана башка өзгөчөлүктөрүнүн таасиринен улам болгон дүйнөлүк практика талдоого алынат.

Ошентип, мамлекеттик кызматты уюштурууда жана анын кадрдык курамында чет өлкөлүк тажрыйбаны пайдалануу илимий-методологиялык мазмуну жана концептуалдуулугу боюнча кызыгуу болбогон саясий окуялардын окшоштугуна байланыштуу актуалдуу болуп саналат. Нааразылык маанайынын өнүгүшүнүн, кыргыз коомунун саясатташып кетишинин шартында бул моделдин эффективдүүлүгү байкаларлык түрдө төмөндөп кетти.

Кыргызстанда МКСтин жаңы моделин актуалдаштыруу анын оптималдуу моделин концепцияны бекитүү аркылуу түзүүгө багытталган: Кыргызстанда азырынча коомдун керектөөлөрүнөн артта калган башкаруунун жана кадрларды башкаруунун аналитикалык технологияларын жогорулаткан “меритократиялык модель” иштейт.

Талдоо процессинде кадрларды башкаруунун эң өнүккөн системаларын да бөлүп көрсөтүү зарыл. Буга тигил же бул даражада демократиянын жана ачык-айкындыктын жетишкендиктерине жакын жана башкаруунун парадигмаларын алуу үчүн эң ылайыктуу болуп саналган америкалык, япониялык, батыш европалык системалар камтылган.

Демек, КСтин ишмердигинин сапаттык жакшыруусу жаңы кадр саясатын түп-тамырынан бери түшүнүүнү жана курууну актуалдаштырууда, анын олуттуу өзгөчөлүгү өз убагында жооп берүү жөндөмдүүлүгү жана функциялык жактан туруктуулук болушу керек. Практикадан көрүнүп тургандай, COVID-19 пандемиясынын учурунда Кыргызстан бул кыйынчылыктарды белгилүү бир даярдык менен жеңген.

Кыргызстандын саясий системасынын эффективдүү өнүгүшү үчүн трайбализмди жана кландык мамилени четке кагуу менен **меритократиялык багыттагы** МКС эң алгылыктуу деп айтууга болот. Ошондой эле маалыматтык-рационалдаштырылган моделди колдонуу аркылуу МКСТИ модернизациялоонун ырааттуу этаптары сунушталат.

3.2 “Элитанын саясий ресурстарын толтуруу үчүн кадрдык потенциалды өнүктүрүү тенденциялары” аттуу параграфта КРдеги мамлекеттик кызматты модернизациялоо аспектилери каралат.

Мамлекеттик башкарууну жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу системасын модернизациялоо ишине тоскоолдук кылган маселелерге төмөнкүлөр кирет:

— Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨМА) көпчүлүк учурда мамлекеттик масштабдагы стратегиялык иштерге караганда утурумдук, ыкчам иштерди аткарат;

— МКСТе масштабдуу кадрдык процесстердин актуалдуушусу;

— Мамлекеттик кызматты башкаруу субъектилеринин, Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨМА) жана мамлекеттик органдардын кадрдык бөлүмдөрүнүн ортосундагы шайкештиктин жоктугу;

— Жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу деңгээлиндеги кадрдык саясаттагы кадрларды тандоо жана муниципалдык кызматты жүргүзүү процедурасындагы дал келбестиктер.

— КРде негизинен, мамлекеттик башкаруунун туруктуулугу калыптанган, ал эми Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу (ЖӨБ) иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨМА) МКСТИ эффективдүү баЖӨБшкарат. ЖӨБ милдеттүү түрдө мамлекеттин жана кыргыз коомчулугунун кызыкчылыктарынын паритетин сактайт.

Бул процесстердин өнүгүү перспективалары төмөнкү учурларда өз ара карым-катышта болот:

— МКСТИ ишке ашыруу механизмдерин жана инструменттерин мамлекеттик кызматтарды модернизациялоо шарттарында оптималдаштырууда; Мындай чечим башкаруу системасынын эффективдүүлүгүн жогорулатуу, Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттиктин (МКЖӨМА) ишмердүүлүгүн жөнгө салуу аркылуу ишке ашат.

— Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттиктин (МКЖӨМА) ишмердүүлүгүнө

партиялардын жана башка институттардын таасиринин төмөндөшү;

— мамлекеттик уюм аппараттарынын жана эффективдүү менеджменттин иштөөсүнүн туруктуулугуна жетишүү;

— ЖӨБ органдарынын функциясын турукташтыруу үчүн ЖӨБ аппараттарынын жетекчилеринин ишмердүүлүгүн күчөтүү.

Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттиги (МКЖӨМА) МКСтин башкы координаторунун ролун аткарат. Ал кесиптик жактан даяр кадрларды калыптандыруу аркылуу штатты жана анын функциясын оптималдаштырат.

Азыркы учурда коррупцияга каршы күрөшүү, мамлекеттик кызматкерлердин укуктарын камсыз кылуу МКЖӨМанын позитивдүү имиджин түзүү аркылуу белгилүү деңгээлге жетти.

3.3 “Кадрдык процесстердин эффективдүүлүгү жана жаңы саясий элитанын профессионализациясы” аттуу параграфта Кыргызстанда жаңы типтеги башкаруунун өзөгү катары мамлекеттик башкаруу системасында калыптандырууга багытталган жаңыланган алгоритмди түзүү зарылчылыгы бар экендиги белгиленет.

Мамлекеттик органдардын ишин сапаттык жактан жакшыртуу маселеси актуалдуу бойдон калууда. Бул маселе МКСТИ түп-тамырынан бери түшүнбөй же тактабай туруп ишке ашырууга мүмкүн эмес. Анын негизги өзгөчөлүгү азыркы мезгилдин талаптарына функциялык жактан туруктуулук менен бирге өз убагында жооп кайтаруу жөндөмдүүлүгү болууга тийиш.

Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн талаптарын башкаруунун жаңы стратегияларын иштеп чыгууну жана мамлекеттүүлүктү чындоого жана социалдык-экономикалык кайра куруулардын сөзсүз болушуна өбөлгө боло турган жаңы муундагы кадрларды колдонууну актуалдуу болуп калды.

Л.Ч. Сыдыковдун белгилөөсү боюнча: Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Мыйзамында (1999-жылдын 30-ноябры) так грация көрсөтүлгөн эмес. Бир дагы мыйзам кандайдыр бир нерсени билдире албастыгын так түшүнүү зарыл. Мыйзам мамилелердин белгилүү бир чөйрөсүн жөнгө салуу үчүн арналган [Сыдыкова, Л. // Проблемы реформирования исполнительной власти и органов государственного управления в КР. // Право и предпринимательство. – Б., 2000.- №5.- с.8]. Азыркы этапта бул боштук толтурулса да, төмөнкү иштерди аткаруу зарыл:

1. Бул мыйзамды мамлекеттик башкаруу тармагында жүргүзүлүп жаткан реформаларга ылайык келтирүү.

2. Кыргыз Республикасынын бийлик органдарынын мамлекеттик кызмат орундарынын Реестрине инновацияларды иштеп чыгуу жана бекитүү.

Саясий кызматтардан катардагы кызматкерлерге чейин мамлекеттик кызматтарга дайындоо квалификациялык талаптардын негизинде жүргүзүлөт. Жогорку административдик кызматка дайындоо бир нече жылдык башкаруу тажрыйбасын талап кылат. Ошондой эле талапкердин репутациясы таза болушу керектиги көрсөтүлгөн. Шалаакылык үчүн кызматтан алынгандар, же коррупцияга аралашкандар мындан ары мамлекеттик кызматка кире алышпайт. Ушуга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Президенти

кадрларды өнүктүрүүнүн жана калыптандыруунун мамлекеттик стратегиясын иштеп чыгууну актуалдаштырды. КР мамлекеттик кызматка дайындоодо мындан ары саясий артыкчылыктар эске алынбайт деген идеяны да негиздейт.

Азыркы учурда кадр саясатын саясий кызыкчылыктан жогору коюу керек. КР Президенти С.Жапаров кызматка тааныш аркылуу дайындоо практикасы токтотулуп, мамлекеттик кызматка компетенттүү адистер гана тартыла турганын белгилейт. Президент кол койгон жарлыкка ылайык, кадр саясатынын жаңы талаптарын эске алуу менен өзгөртүүлөрдү киргизүү сунушталган [Электронный ресурс:URL // Режим доступа: [https:// rus.azattyk.org/a/v-kyrgyzstane-vnedryayut-novye-printsipy-kadrovoy-politiki/31081505.html](https://rus.azattyk.org/a/v-kyrgyzstane-vnedryayut-novye-printsipy-kadrovoy-politiki/31081505.html)].

ЖЫЙЫНТЫКТАР

Жыйынтыктап айтканда, жүргүзүлүп жаткан комплекстүү саясий талдоо мамлекеттик башкаруунун ажырагыс бөлүгү катары кадр саясатын оптималдаштырууга жана саясий элитаны калыптандырууга салым кошо алат.

Кыргызстан өзүн демократиялык, укуктук мамлекет катары жарыялап, жаңы саясий элитанын кадрларына негизделген эффективдүү иштеген мамлекеттик аппараты менен азыркы этапта белгилүү ийгиликтерге жетишип, системанын жаңы контурларына ээ болду. Саясий-укуктук процесстердин институтка айланышына индивиддин саясий аспектилер менен өз ара байланышта өнүгүү шарттары көмөктөшөт.

Кыргыз Республикасында административдик-укуктук реформа өзүнүн институционалдаштыруу стадиясына кирди жана кызмат көрсөтүүлөрдүн сапатын, кесипкөйлүгүн жана мамлекеттик аппараттын ишинин натыйжалуулугун жогорулатууга багытталган.

Анализдин жүрүшүндө Кыргызстанда МКСтин жаңы моделдери жаңы коомдук-саясий кубулуш катары иштелип чыккандыктан, маңызы жана объектилик мазмуну боюнча жаңы болуп калат деген идея жаралат.

Ошентип, аныктамаларды талдоонун жыйынтыктарын жалпылоо жумушчу аныктаманы иштеп чыгууга мүмкүндүк берди: ***МКС – коомдук-саясий, экономикалык, уюштуруу чараларынын системасы, ал аркылуу Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызматкерлерин даярдоо, кадр тандоону, кабыл алууну камсыз кылат.***

Комплекстик анализдин натыйжалары төмөнкүдөй жалпыланган тыянактар түрүндө берилет:

I. Комплекстик саясий талдоо жүргүзүү зарылчылыгы Кыргызстанды камтыган салттуу коомдордо башкаруу маданиятынын салттарына байланышкан кадр саясатынын ажырагыс бөлүгү катары мамлекеттик кызмат институтунун олуттуу ролу менен актуалдуу болуп саналат.

Инновациялардын комплекси салттуу элитанын иштешине таасирин тийгизип, меритократия принциптерине, бийлик менен коомдун мамилесине курулган демократиянын төмөндөшүнө алып келди, элитаны тандоо ачык-айкын болду.

Мамлекеттик кызматтын түзүлүшүнүн жана калыптанышынын советтик

этабынын тарыхый жана саясий аспектиси аны андан ары институтташтыруу процессинин башталгыч чекити болуп калган оң да, терс да көрүнүштөр менен жалпыланды.

Мамлекеттик башкаруунун жаңы түрүн жана мамлекеттик кызматтын моделин куруу XX кылымдын 70-80-90-жылдарына туш келет.

Кыргыз коомунун саясатташуусу, анын өзгөрүүгө ийкемдүүлүгү принципиалдуу жаңыланган форматта мамлекеттик башкаруунун «жаңы» доорунун башталышына алып келди.

Изилдөөнүн жүрүшүндө эскирген ыкмалар менен муктаждыктардын ортосунда орун алган дихотомиялар КРдин өнүгүшүнө тоскоол болуп, жалпысынан жүргүзүлүп жаткан реформанын натыйжалуулугуна таасирин тийгизип жатканы аныкталды.

II. МКС концепциясы менен кадр саясаты маңызы боюнча бирдей, бирок аларда бир катар айырмачылыктар да бар. Алсак, МКС концепциясы нормативдик жактан белгиленген саясатты туюнтуунун илимий формасы болуп саналат жана андан ары мамлекеттин стратегиялык курсуна айланат.

Кыргыз коомунун 2040-жылга чейинки өнүгүүсүн аныктаган, кадр саясатын ишке ашыруунун бир катар элементтерин идеологиялык-саясий форматтан эркин институтка айландырган жана Кыргыз Республикасында жаңы түзүлүп жаткан саясий элитанын кадрларын кесипкөйлүккө багыттоону максат кылган эң маанилүү стратегиялык документтин комплекстүү талдоосу берилди.

III. Мамлекеттик кызмат институту Кыргыз Республикасындагы коомдун турмушунун бардык чөйрөлөрүндө МКСТИ жүргүзүүчү инструмент болуп саналат.

МКСТИн саясий багыттары саясаттын адекваттуулугуна, саясаттын инструментинин – мамлекеттик кызмат институтунун сапаттык абалына көз каранды экендиги белгилүү болду.

IV. Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызматты башкаруу системасын уюштуруучулук негиздери, жөнгө салуу механизмдери жана мамлекеттик органдардын карым-катышы түзүлгөн. Мында МКЖӨМАга мамлекеттик кызмат институтунун иштешин жөнгө салуучунун ролу жүктөлгөн, бул анын өнүгүшүнө салым кошкон. Институтка айландыруу иш жүзүндө мамлекеттик аппараттын туруктуулугунун гаранты болуп саналат. Институтташтыруудан мурда кызматтарды классификациялоо жана унификациялоо боюнча көп иш жүргүзүлгөн.

2013-жылы мамлекеттик кызмат орундарынын, класстык чиндердин, этикалык нормалардын жана аттестациянын Реестри бекитилген. Бардык көрүлгөн чаралар мамлекеттик кызматты социалдык-укуктук институт катары жөнгө салууга негиз түздү.

V. Мамлекеттик органдын кадрдык потенциалына баа берүүдө кадрдык процесстерге баа берүүнүн методологиясы универсалдаштыруу актуалдуу болуп калды. Анткени “кадрдык потенциал” салыштырмалуу жаңы түшүнүк катары **көрсөткүчтөрдүн системасына** негизделген белгилүү бир

айырмачылыктар жана карама-каршылыктар менен мүнөздөлөт.

Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик кызмат жөнүндө” Мыйзамы биринчи жолу **мамлекеттик кызмат, мамлекеттик орган, мамлекеттик кызматкер** түшүнүктөрүн аныктаган, ошондой эле мамлекеттик кызматтын негизги милдеттерин, анын принциптерин, мамлекеттик кызматтын статусун аныктаган. Ошондой эле күчүн жоготкон мыйзамдын нормалары жана азыркы мыйзам да талдоого алынды.

Кыргызстан саясий элитанын тез алмашуусу менен белгиленген демократиялык процесстердин жолу менен баратат. Акыркы жана болуп жаткан процесстерди түшүнүү үчүн Кыргыз Республикасынын Президенти С.Н. Жапаровдун «Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө» Жарлыгын комплекстүү талдоо маанилүү болуп саналат. Бул жарлык Кыргыз Республикасынын жарандары мамлекеттик кызматка кирүүдө бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ кылуу, конституциялык укуктарынын контекстинде тандоо системасын түп-тамырынан бери жакшыртуу, аларды мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына тартуу максатында иштелип чыккан.

VI. Кыргыз Республикасы өзүнүн мамлекеттүүлүгүн калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн татаал жолун басып өткөн, элдик революцияларды жана башка социалдык катаклизмдерди башынан өткөргөн, мамлекеттик кызматтагы этап-этабы менен реформалардын негизинде өзүнүн МКС системасын түздү.

Кыргыз Республикасында МКС, башка өлкөлөр сыяктуу эле эволюциянын негизинде рационалдуу (меритократиялык, номенклатуралык МКС, жаңы менеджмент, жаңы веберчилик (М. Вебердин ысмы менен аталган) моделдерине өтүү жолу менен негизделген, башкаруунун деңгээлине негизделген объективдүүлүк, түзүмдүк жана системалык талдоо, мүмкүнчүлүктөрдүн теңдигине, ачыктыгына негизделет.

МКЖӨМАга анын штатын жана функцияларын оптималдаштыруу, ошондой эле кесипкөй даярдалган кадрларды түзүү аркылуу ортомчулук кылган мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөсүндө ЖӨБдүн жетектөөчү координаторунун ролу жүктөлгөн.

СУНУШТАР

Кадр саясатын ишке ашыруу жана Кыргызстандын саясий элитасын калыптандыруу системасында башкаруу механизмдери чындап иштеши керек, анткени бул мамлекеттик башкаруунун негизги функцияларынын бири болуп саналат.

Кыргыз Республикасындагы реформалардын стратегиялык максаттары кадрдык процесстерди башкарууну борборлоштуруу болгон. Алсак, борбордук жана аймактык элитанын ортосундагы кадрдык ыйгарым укуктардын балансынын өзгөрүшүнө Кыргыз Республикасында бийликти бекемдөө, саясий биримдиктин сакталышы шарт түздү.

Изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча бул түшүнүктү практикалык жактан иштеп чыгууга алып келди жана **конкреттүү сунуштарды** берүүгө шарт түздү:

1. Мамлекеттик органдардын курулушун эске алуу менен алардын оптималдуу ишин камсыз кылууга төмөнкү кадамдар көмөк көрсөтөт:

— мамлекеттик органдардын иерархиясы;

- мамлекеттик органдардын компетенциясын так бөлүштүрүү, аларды мыйзамдарда бекитүү;

— тармактык башкаруу;

— коллегиялуулук жана командалык биримдик;

— сызыктуу жана функциялык принциптердин айкалышы.

2. Ошондой эле ээлеген кызматына жана карьералык өсүүсүнө карата талаптарды эске алуу менен угуучуларды дифференцияланган тандоону жүргүзүү зарыл.

3. Кыргыз Республикасынын мыйзамдары мамлекеттик кызматтын кадрларын түзүүгө карата мамилени жана муниципалдык кызмат көрсөтүүлөргө карата талаптарды аныктайт.

Кыргыз Республикасынын Президентинин «КРда жаңы МКС жөнүндө» Жарлыгынын контекстинде, андан ары өнүктүрүү үчүн улуттук өнүгүү стратегиясы катары МКС концепциясына толуктоолорду жана өзгөртүүлөрдү киргизүү жаңыланды. Анткени мамлекеттик кызматкерлердин ишмердүүлүгү тиешелүү даярдыктан өткөн интеллектуалдык, жоопкерчиликтүү болуп саналат.

4. Мамлекеттик кызматтын имиджин мындан ары жогорулатуу үчүн төмөнкүдөй иштерди аткаруу зарыл:

— КРдеги мамлекеттик кызмат маселелери боюнча гезит-журналдарды, маалыматтык буклеттерди, дайджесттерди чыгаруу;

— мамлекеттик пландарды, каржылык ресурстарды, мамлекеттик кызматтарды ишке ашыруу үчүн мамлекеттик органдар жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жөнүндө маалыматтар менен веб-сайттарды жүргүзүүгө көмөк көрсөтүү;

— Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызматты модернизациялоо боюнча маалымат базасын түзүү;

— МКСТИ ишке ашыруу бөлүгүндө ченемдик укуктук актыларды оптималдаштыруу;

— электрондук синхрондоштуруу менен “Бир терезе” форматында мамлекеттик кызмат көрсөтүүлөргө мониторинг системасын оптималдаштыруу;

— тастыкталган маалыматтардын негизинде чечимдерди кабыл алуу боюнча МКС жөнүндө жаңы жобого инновацияларды киргизүү.

5. Кызматка дайындоодо негативдик аспектилердин болушу адамдын аны дайындаган органга көз карандылыгын менен байланышат.

6. КРде административдик мамлекеттик кызматкерлерди кызмат орундарына өмүр бою дайындоо принцибин конституциялык жана мыйзамдык

Диссертациянын темасы жарыяланган эмгектер:

Диссертациялык изилдөөнүн негизи жыйынтыктары төмөнкү илимий журналдарда чагылдырылды:

1. Сариева Д.С. Государственная кадровая политика: понятие и актуальные проблемы [Текст] / Д.С. Сариева // Вестник Института Философии и политико-правовых исследований НАН КР Б. 2018г. Выпуск (1) С. 110–113.

2. Сариева Д.С. История организации кадровой работы в мировой практике [Текст] / Д.С. Сариева // Вестник КГУ им. И. Арабаева Б., 2020г. Выпуск (3). С. 217-221.

3. Сариева Д.С. Подготовка руководящих кадров во времена СССР [Текст] / Д.С. Сариева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Н., 2021г. С. 183-186.

4. Сариева Д.С. Правила приема на государственную службу в зарубежных странах [Текст] / Д.С. Сариева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Н., 2021г. С. 177-182.

5. Сариева Д.С. О становлении института государственной службы Кыргызстана: историко-политологический аспект [Текст] / Д.С. Сариева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №2-2 (53). Н., 2021г. С. 64-68.

6. Сариева Д.С. Эволюционное развитие кадровой политики в Кыргызстане [Текст] / Д.С. Сариева // Вопросы политологии. М., 2021. Выпуск 2(66),- С. 467-474.

7. Сариева Д.С. Этапы становления и развития государственной службы в СССР и постсоветском Кыргызстане [Текст] / Д.С. Сариева // Наука, новые технологии и инновации. Выпуск №2. Б.2021г. С. 199-202.

8. Сариева Д.С. О социально-политических детерминантах кадровой политики в Кыргызстане [Текст] / Д.С. Сариева // Известия ВУЗов

Сариева Диана Суйунбаевнанын саясий илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн 23.00.02 -саясий институттар, процесстер жана технологиялар адистиги боюнча жазган “Мамлекеттин кадр саясаты Кыргызстандагы саясий элитанын

калыптанышынын негизи” деген темадагы диссертациясынын РЕЗЮМЕСИ

Негизги сөздөр: мамлекеттик кадр саясаты, институтташтыруу, саясат таануу талдоосу, саясий элита, жергиликтүү өз алдынча башкаруу, мамлекеттик башкаруу.

Изилдөөнүн объектиси — кадр саясатынын иштеши жана Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик органдардын кадрдык потенциалын калыптандыруу чөйрөсүндөгү коомдук мамилелер.

Изилдөөнүн предмети — Кыргыз Республикасында саясий элитанын калыптанышынын контекстиндеги кадр саясатына ар тараптуу саясат таануучулук анализ.

Изилдөө методдору. Илимий иште диалектикалык жана тарыхый мамилелердин принциптери, институттук, системалык, салыштырмалуу, структуралык жана функционалдык, ошондой эле изилдөө темасы боюнча эмпирикалык материалдарды талдоо колдонулган.

Изилдөөнүн максаты — укуктук мамлекеттин өнүгүү шартында Кыргыз Республикасында кадр саясатын өнүктүрүүнүн теориялык жана саясий моделин иштеп чыгуу.

Илимий изилдөөлөрдүн жаңылыгы жана натыйжалары кадр саясатын өнүктүрүүнүн концептуалдык көз караштарын өркүндөтүүгө багытталган. Изилдөө жүргүзүлүп жаткан реформаны жана иш-чаралардын комплексин иштеп чыгууну эске алуу менен кадр саясатын өнүктүрүүнүн негизги багыттарын иштеп чыгуу аракеттеринин бири болуп саналат. Изилдөөнүн натыйжасында төмөнкүдөй жыйынтыктар алынды: "Кадр саясаты" коомдук-саясий институтунун теориялык жана методологиялык негиздерин талдоо жүргүзүлдү; кадрдык саясаттын социалдык маңызын жана институтташтырылышын жана ар кандай методикалык ыкмалардын негизги принциптерин сунушталды; Кыргыз Республикасында жана чет өлкөлөрдө кадр саясатын жүргүзүүнүн классификациясы жана типологиясынын маселелери изилденген; Кыргыз Республикасынын көп партиялуу тутумунун принциптерине негизделген башкаруу формасынын контекстинде кадр саясаты жүзөгө ашыруунун өзгөчөлүктөрүнүн мүнөздөмөлөрү келтирилген; "саясий элита" категориясын, анын калыптанышынын принциптерин жана шарттарын талдоо жүргүзүлдү; кадр саясаты Кыргыз Республикасында ишке ашыруунун концептуалдык ыкмаларын талдап, аны оптималдаштыруу боюнча практикалык сунуштар берилди.

РЕЗЮМЕ

диссертации Сариевой Дианы Суйунбаевнына тему “Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана” на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – “Политические институты, процессы и технологии”

Ключевые слова: государственная кадровая политика, институционализация, политологический анализ, политические элиты, местное самоуправление, государственное управление.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере функционирования кадровой политики и формирования кадрового потенциала госорганов в КР.

Предметом исследования является комплексный политологический анализ кадровой политики в условиях формирования политической элиты в КР.

Методы исследования. В работе применялись принципы диалектического и исторического подходов, институциональный, системный, сравнительный, структурно-функциональный а также анализ эмпирического материала по теме исследования.

Цель исследования заключается в разработке теоретико-политической модели развития кадровой политики в КР в контексте развития правового государства.

Новизна и результаты научного исследования заключается в совершенствовании концептуальных взглядов развития кадровой политики. Исследование является одной из попыток разработки основных направлений развития кадровой политики с учетом продолжающейся реформы и разработки комплекса мер. В результате исследования получены **результаты:** Проанализированы теоретико-методологические основы социально-политического института «кадровой политики»;

- раскрыта социальная сущность и институционализация кадровой политики и основные принципы различных методологических подходов;

- исследованы вопросы классификации и типологии осуществления кадровой политики в КР и за рубежом;

- дана характеристика особенностей осуществления ГКП в контексте формы правления, основанной на принципах многопартийности КР;

- проанализирована категория «политическая элита», принципы и условия ее формирования;

- проанализированы концептуальные подходы в осуществлении ГКП в КР и предложены практические рекомендации по ее оптимизации.

SUMMARY

dissertation by Diana Suyunbaevna Sarieva on the topic “Personnel policy of the state as the basis for the formation of the political elite in Kyrgyzstan” for the degree of candidate of political sciences in the specialty 23.00.02 - “Political institutions, processes and technologies”

Key words: state personnel policy, institutionalization, political science analysis, political elites, local government, public administration.

The object of the research is public relations in the sphere of the functioning of personnel policy and the formation of the personnel potential of government agencies in the Kyrgyz Republic.

The subject of this research is a comprehensive political science analysis of personnel policy in the context of the formation of a political elite in the Kyrgyz Republic.

Research methods. The work used the principles of dialectical and historical approaches, institutional, systemic, comparative, structural and functional, as well as the analysis of empirical material on the research topic.

The purpose of the study is to develop a theoretical and political model for the development of personnel policy in the Kyrgyz Republic in the context of the development of the rule of law.

The novelty and results of scientific research is to improve the conceptual views of the development of personnel policy. The study is one of the attempts to develop the main directions for the development of the personnel policy, taking into account the ongoing reform, the development of a set of measures. As a result of the study, the following results were obtained: analyzed the theoretical and methodological foundations of the socio-political institution of "personnel policy"; disclosed the social essence and institutionalization of personnel policy and the basic principles of various methodological approaches; the characteristics of the features of the implementation of the personnel policy in the context of the form of government based on the principles of the multiparty system of the Kyrgyz Republic are given; analyzed conceptual approaches in the implementation of the personnel policy in the Kyrgyz Republic and offer practical recommendations for its optimization.