

УДК: 323.2:352

СЫДЫКБАЕВ Ч.М., ЖУМАКАДЫРОВА А.М.
Ж. Баласагын атындагы КУУ, Бишкек

CHOLPONBEK S.M., JUMAKADYROVA A.M.
J. Balasagyn KNU, Bishkek

МАМЛЕКЕТТИК ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТЫН ПРИНЦИПТЕРИ БАШКАРУУНУН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУН АРТТЫРУУЧУ ФАКТОР КАТАРЫ

Принципы государственной и муниципальной службы как фактор обеспечивающий
эффективность управления

Principles of state and municipal service as the factor that procure effective
management

Макалада мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын принциптери талдоого алынып, принциптердин маанилүүлүгүнө токтолгон. Ошондой эле мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын илимий категория катары каралышы чоң мааниге ээ. Мында теория менен практиканын айкалышы үчүн кызматкерлердин профессионалдык принциптеринин сакталышына өзгөчө басым жасалган.

Урунтуу сөздөр: мамлекеттик кызмат, муниципалдык кызмат, башкаруунун принциптери, мыйзам, конституция, профессионализм.

В данной статье рассматриваются принципы и значение государственной и муниципальной служб. А также государственная и муниципальная службы анализируются как научные категории. Для того чтобы теория и практика взаимодействовали особенным является соблюдение профессиональных принципов государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, муниципальная служба, принципы управления, закон, конституция, профессионализм.

This article discusses the principles and significance of state and municipal service. As well as the state municipal service is analyzed as a scientific category. In order for theory and practice to interact adherence to the professional principles of the civil service is special.

Keywords: state service, municipal service, principles of management, the late, constitution, professionalism

Кыргызстанда административдик реформаларды жүргүзүү демократиялык, укуктук, социалдык жана светтик мамлекетте мамлекеттик башкаруунун функцияларын жана милдеттерин ишке ашыруунун натыйжалуу инструменти катары мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын маанисинин жана ролунун жогорулашын шарттайт. Ал эми мазмуну жагынан алып караганда административдик реформаны кадрлар менен камсыз кылууда инсандын ар тараптуу өнүгүшү, профессионалдуулугунун жогорулашы анын жөндөмдүүлүгүнүн жана жеке кызыкчылыктарынын эмгек ишмердүүлүгүндө натыйжалуу

ишке ашышына багытталышы керек, башкача айтканда бул адам ресурстарын эффективдүү пайдалануунун мамлекеттик стратегиясы. Мамлекеттик кызматты өнүктүрүү мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын мыйзамдык жактан таанылган принциптеринин негизинде ишке ашырылышы керек. Мында жогоруда саналгандар мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруунун маңызын, мазмундук мүнөздөмөлөрүн жана негизги белгилерин аныктап турат. [1]

Мамлекеттик кызматтын принциптери мамлекеттин конституциялык жактан аныкталган мамлекеттик түзүлүш, мамлекеттик башкаруу, мамлекеттик механизм жана мамлекеттик аппараттын принциптери менен шартталган. Мамлекеттик кызматтын конституциялык жана мыйзамдык принциптерге таянышы мамлекеттик бийликтин функционалдашуусун, мамлекеттик кызматкерлердин профессионалдык ишмердүүлүгүн, мамлекеттик-кызматтык мамилелерди укуктук жактан жөнгө салуу жана ошондой эле Кыргыз Республикасынын өкмөтү жана Президентинин мыйзамдык-нормативдик актыларынын өнүгүү тенденцияларына негизделет.

Бул кызматтын принциптери илимий категория катары коомдун жана мамлекеттин өнүгүшүнүн объективдүү мыйзам ченемдүүлүктөрүн, теориялык идеяларын, мамлекеттик кызматтын өзүн уюштуруу жана функционалдашуу белгилерин эле аныктабастан, бүтүндөй мамлекеттик аппараттын, укук коргоо органдарынын жана прокуратуранын өз ара татаал мамилелеринин мамлекет ичиндеги механизмдин да аныктайт десек болот. Ошондой эле мамлекеттик кызматтын принциптери мамлекеттик кызматтын мазмунун түзгөн уюштуруу, укуктук, функционалдашуу жана башка жактарын да өз ичине камтыйт. Жалпылаштырып айтканда мамлекеттик кызматтын принциптери- бул мамлекеттин о.э. башка бийлик бутактарынын функцияларын, максаттарын жана мамлекеттик кызматкерлердин милдеттерин, ыйгарым укуктарын ишке ашыруусун чагылдырган негизделген идеялар, инструкциялар, жоболор.

Мамлекеттик кызматтын принциптери мамлекеттик кызматтын мазмунун, анын маанилүү белгилерин, мамлекеттик кызматкерлердин уюштуруу-жетекчилик кылуу, консультативдик-жыйындык ишмердүүлүктөрүнүн башка багыттарын мүнөздөө менен мамлекеттик кызмат системасындагы маанилүүлүк, укуктук мамилелердин социалдык баалуулугун шарттайт жана бул айтылгандар мамлекеттик кызматтын укуктук институтун бекемдейт.

Мамлекеттик кызматтын принциптери КРнын Конституциясы, КРнын “Мамлекеттик кызмат жөнүндөгү” Мыйзамы жана башка дагы мыйзамдык-нормативдик актыларга ылайык аныкталат. Мамлекеттик бийлик органдарынын мыйзам ченемдүү ишмердүүлүгү мамлекеттик кызматтын бир катар комплекстеринде чагылдырылган. Мамлекеттик башкаруунун принциптери катары аларды: “конституциялык” жана “уюштуруу-функционалдык” деп классификациялоо максатка ылайыктуу. [2]

Конституциялык принциптер КРнын Конституциясындагы жоболорго негизделген жана тиешелүү мыйзам актыларында конкреттештирилген (такташтырылган). Конституциялык принциптерге төмөндөгүлөрдү киргизүүгө болот:

- Адамдын жана граждандын укуктарына жана эркиндиктерине артыкчылык берүү принциби;

- Мамлекеттик кызматкерлердин Кыргызстандын элине берилгендик принциби;
- Мамлекеттик кызматка граждандардын жеткиликтүүлүк принциби;
- Мамлекеттик кызматтын саясий нейтралдуулугу, диний бирикмелердин мамлекеттен ажыратылгандыгы принциби.

Мамлекеттик кызматтын уюштуруу-функционалдык принциптерине мыйзамдарда көргөзүлгөн адистештирилген мамлекеттик-кызматтык мүнөздөгү белгилерди көргөзүүгө болот:

- Мамлекеттик кызматтын туруктуулук принциби;
- Мамлекеттик кызматкердин ишмердүүлүгү жөнүндөгү маалыматтын коомчулукка жеткиликтүүлүгү жана ачыктыгы;
- Профессионалдуулук, компетенттүүлүк, демилгелүүлүк жана ак ниеттүүлүк принциби;
- Кызматтык милдеттерин аткарууда жеке жоопкерчилик, акыйкат жана бирөөлөргө тартпаган дисциплинардык жоопкерчилик принциби;
- Мамлекеттик кызматкерлердин мыйзамда көрсөтүлгөн чектерде жогору турган мамлекеттик органдарга жана кызмат адамдарына баш ийүүчүлүк жана көзөмөлдө болуучулук принциби;
- Мамлекеттик кызматкерлердин укуктук, экономикалык, социалдык жактан камсыздалуусу жана үй-бүлөсүнүн татыктуу турмушта жашоосунун кепилденүү принциби;
- Мамлекеттик кызмат системасынын ар дайым өркүндөтүлүп туруу принциби;
- Кадрлардын конкурстук негизде эч кимге тартпай ачык тандоо жана алардын ишине конкурстук негизде баа берип кызматтан жогорулатуу принциби.[3]

Мамлекеттик кызматты уюштуруу жана функционалдашуу жаатынан алып караганда бул принциптерди эки топко бөлүп көргөзүүгө болот, алар: мамлекеттик кызматты уюштуруу принциптери, экинчиси алардын практикалык функционалдашуу принциби.

Ошондой эле Мамлекеттик кызмат институтунун укуктук түзүмүндөгү ордуна жараша тармактык жана конкреттүү институционалдык принциптерди да бөлүп көргөзүүгө болот. Мисалы мамлекеттик кызматка киришүүдөгү граждандардын тең укуктуулугун чагылдырган конституциялык принцип мамлекеттик кызматкерлер үчүн жалпы принцип болуп саналса, ал эми мамлекеттик кызматкерди аттестациялоодо ага объективдүү баа берүү мамлекеттик кызматтын тармактык принциби болуп саналат да мамлекеттик-кызматтык мамилелер болуп аткан учурда гана аракетте болот.

Мамлекеттик кызматтын эң негизги принциптеринен болуп КРнын “Мамлекеттик кызмат жөнүндөгү” Мыйзамынын 5-пунктунун 4-статьясында аныкталган профессионалдык принциби саналат. Себеби профессия - бул профессионалдык жана атайын билимдердин комплексине ээ, жалпы тереңдетилген жана атайын профессионалдык даярдыкты,

тажрыйбаны талап кылган ишмердүүлүктүн түрү. Профессионалдуулук терең жана ар тараптуу билим, аныкталган бир коомго пайдалуу ишмердүүлүктүн практикалык жөндөмдөрүнө ээ болуучулукту түшүндүрөт.

Мамлекеттик кызматтагы профессионализм – бул эң биринчи кезекте мамлекеттик кызматкердин же мамлекеттик кызматкерлердин жамааттынын өз милдеттерин нормаларда каралган ыйгарым укуктардын чегинде өзүнүн алдында турган маселелерди натыйжалуу, эффективдүү жана реалдуу чече билүү жөндөмдүүлүгү.

Мамлекеттик кызматтын профессионалдуулугу мамлекеттик бийлик органынын деңгээлинде төмөндөгүдөй түзүмдө калыптанат: мамлекеттик кызматтын уюштурулушу жана функционалдашуусу кызматкердин сөзсүз түрдө заманбап илимий билимдерге таянуу менен жана ал билимдерди, көндүмдөрдү чыгармачылык менен пайдалануусу, жөндөмдүү жамаатты түзүү, мамлекеттик бийлик органдарынын профессионалдык-чыгармачылык потенциалын толук колдонуу. Мамлекеттик кызматкерлердин профессионалдуулугу биринчи кезекте жогорку билимдин болушу (тиешелүү тармак боюнча адистик же магистрлик) маанилүү. Ошондой эле мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлер сөзсүз түрдө мамлекеттик башкаруу, мамлекеттик кызмат, укуктун конституциялык, административдик багыттары жана экономика жаатында аныкталган профессионалдык даярдыкка ээ болууга тийиш.

Жогорку мамлекеттик кызматтагылар милдеттеринде аныкталган функционалдык профессионалдык багыттуулук болсо, мамлекеттик кызматкер тиешелүү адистиги боюнча профессионалдык-квалификациялык мүнөздөмөгө ылайык жогорку билимге ээ болот.

КРнын “Мамлекеттик кызмат жөнүндөгү” Мыйзамында профессионалдык даярдыкка ээ болуу мамлекеттик кызматкерлер үчүн эң негизги талап экени конкреттүү түрдө көргөзүлгөн. [3]

Профессионализм принцип катары кадрларды тандоодо, орун алмаштырууда жана кызматтан жогорулатууда бардык эле бийлик бутактары үчүн бирдей мааниге ээ. Ошол эле учурда аткаруу бийлигинде ал спецификалык мааниге, өзгөчөлөнгөн башкаруу формасына ээ. Себеби аткаруу бийлигинин табияты уюштуруу жана практикалык иштерге багытталгандыктан мында аткаруу бийлигинин ыйгарым укуктары аныкталат. Тармактар, экономиканын секторлору, мамлекеттик башкаруунун чөйрөлөрү жогорку “тармактык” профессионализмди талап кылат. Ар кандай деңгээлдеги, (борбордук, аймактык, жергиликтүү) профилдеги (министирлик, комитет, агенттик) кызматкерлерге ар кандай деңгээлдеги билимдер, профессионалдык жөндөмдүүлүктөр талап кылынат.

Мамлекеттик кызматтагы профессионализм принциби тиешелүү мыйзамдык жана нормативдик базага ээ. Биринчи кезекте ал КРнын Конституциясынын нормалары, “Мамлекеттик кызмат жөнүндөгү” КРнын Мыйзамы ж.б. мыйзам актылары.

Профессионализм принцибин иш жүзүнө ашыруу мамлекеттик кызматты ар дайым өркүндөтүп турууну талап кылат, ал өз кезегинде уюштуруунун жогорку деңгээлин, мамлекеттик кызматчыларды даярдоодо илимий-методикалык системаны жетекчиликке алууну, алардын классификациясынын жогорулашын камсыз кылат. Аларды окутууну көп

убакытта ишке ашуучу, татаал мазмундагы о.э. өлкөнүн социалдык экономикалык абалына көз каранды процесс катары кароого болот, арийне мында мамлекеттик кызматкерлердин ыйгарым укуктары мамлекеттик бийлик органдарынын максат милдеттерине жооп бергендей болуш керек. Биринчи кезекте административдик реформанын жүрүшүндө мамлекеттик бийлик органдарынын максат милдеттери так аныкталып, мамлекеттик администрация менен жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын функциялары жана ыйгарым укуктары так аныкталышы зарыл. Бул өз кезегинде мамлекеттик кызматкерлерди тандоодо, жетекчи кадрларды баалоонун ыкмаларын, жана конкурстук иш чараларды уюштуруу жана аларды атестациялоо процесстерине бекем пайдубал болуп калат. Мамлекеттик кызматкерлерди окутууда профессионализм принциби жетектөөчү мааниге ээ болууга тийиш. Мамлекеттик кызматта толук кандуу жана кеңири масштабдагы профессионализм принцибин кийирүү мамлекеттик кызматтык мамилелерге тиешелүү нормативдик актыларда так административдик-укуктук регламенттешүүнү талап кылат. [4] Мамлекеттик аппараттын кызматкерлерин профессионалдык жактан өнүктүрүүдө кызматтык ишмердүүлүктүн тажрыйбасын максималдуу түрдө колдонуу маанилүү. Буга чейин алган жөндөмдөрдү, билимдерди практикалык ишмердүүлүк процесси менен байытуу кызматтык тепкичте маанилүү шарттардан. Ошол себептен мамлекеттик кызматтын кадрларын профессионалдык жактан өнүктүрүүдө эки нерсени так ажыратуу өтө маанилүү: кадрларды даярдоого, кайра даярдоого жана квалификациясын жогорулатууга байланышкан профессионалдык-квалификациялык өнүгүү; кызматкерлердин жеке билимин, инсандык сапаттарын, мүмкүнчүлүктөрүн, кесибин, тажрыйбасын, жаш курагын эске алып кадрларды тандоо жана кызматтарга койууга байланышкан профессионалдык-кызматтык өнүгүү. Мына ушунун баары мамлекеттик кызматкердин карьерасын пландаштырууда, анын кызматтан жогорулатууда чагылдырылат. Мамлекеттик бийлик органдары өз кезегинде кызматкер инсан катары, ал эми мамлекет заказчик катары профессионализмди жогорулатып туруу үчүн кызыкдар болгондой шарт түзүшү керек. Ошондо гана персонал же конкреттүү кызматкер өзүнүн башкаруу ишинде натыйжалуулукка умтулат.

Ал эми мындай шартта мамлекеттик кызматкердин карьерасын пландоо жана ишке

ашыруу анын жеке кызыкчылыгы эле эмес, кадрдык кызматтардын, мамлекеттик мекеме жетекчилеринин, жалпы эле мамлекеттин иши болуп калышы керек.

Пайдаланылган булактардын тизмеси

1. Акунов .А.А. Государственное управление Кыргызстана в транзитный период: монограф. 1996г.
2. Государственное и муниципальное управление. Справочник. – АГУП КР 2011г.
3. Нормативные правовые акты. Наименование документа, Закон КР от 30 мая 2016 года № 75 "О государственной гражданской службе и муниципальной службе..
4. Сыдыкбаев Ч.М. Нурматова Г.А. Жергиликтүү өз алдынча башкаруунун теориясы жана практикасы 2017-ж.

Рецензенттер: Джусупбеков А. – философия илиминин доктору, КР УИА профессору
Асаналиев У.А. – саясий илиминин кандидаты, ИСИТО доценти