

УДК 35.088.6

DOI 10.58649/1694-8033-2023-3(115)-4-8

**Базакеева К. Ж.**

Ж.Баласагын атындагы КУУ

**Базакеева К. Ж.**

КНУ им.Ж.Баласагына

**Bazakeeva K.Zh.**

KNU J. Balasagyn

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

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА МАМЛЕКЕТТИК ЖАРАНДЫК  
КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН  
КЕСИПТИК КОМПЕТЕНТТҮҮЛҮГҮН ӨСТҮРҮҮ  
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ  
DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF STATE CIVIL SERVANTS  
AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE KYRGYZ REPUBLIC**

**Кыскача мүнөздөмө:** Макалада Кыргыз Республикасында мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын кесиптик компетенттүүлүгүн өстүрүүнүн механизмдери каралып, кызматчы кандай негизги компетенттүүлүктөргө ээ болуш керек, ал компетенттүүлүккө кантип жетишиш керек деген маселелер каралат.

**Аннотация:** В данной статье рассматривается механизмы развития профессиональной компетентности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, какими основными компетентностями должен обладать служащий, а также проблемы формирования профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики.

**Abstract:** This article discusses the mechanisms for the development of professional competence of state civil servants and municipal employees, what basic competencies an employee should possess, as well as the problems of forming professional competence of state and municipal employees of the Kyrgyz Republic.

**Негизги сөздөр:** мамлекеттик жарандык кызмат, муниципалдык кызмат, мамлекеттик жарандык кызматчы, муниципалдык кызматчы, билим, компетенттүүлүк, кесиптик компетенттүүлүк, квалификацияны жогорулатуу, кесиптик даярдоо, окутуу.

**Ключевые слова:** государственная гражданская служба, муниципальная служба, государственный гражданский служащий, муниципальный служащий, образование, компетентность, профессиональная компетентность, повышение квалификации, обучение.

**Keywords:** state civil service, municipal service, civil servant, municipal servant, education, competence, professional competence, training, education.

Кандай гана мамлекет болбосун анын натыйжалуу иштеши ошол мамлекеттин мамлекеттик жарандык кызматтын иш деңгээлинен, ошондой эле мамлекеттик жарандык кызматкерлердин ишинин сапатынан, алардын кесиптик мүмкүнчүлүктөрүнөн, кызматкерлердин жөндөмдүүлүгү жетекчилердин туура колдонуусунан көз каранды.

Мамлекеттик кызматтын жетекчилеринин кесиптик компетенттүүлүгүнөн, көпчүлүк учурда алардын жеке сапаттарынан тек кана мамлекеттик органдын натыйжалуулугу эмес, бүтүндөй өлкөдө болуп жаткан реформалардын ийгиликтүү жүрүшү көз каранды. Мамлекеттик кызматтын жетекчилеринин иш-аракеттери укуктук-ченемдик эрежелерге жана мыйзам топтомунун талаптарына ылайык иш зарылчылыгы менен мүнөздөлөт, ошол себептен бул талаптар кызматкерлердин өз демилгеси менен иш-аракет кылуу, кесиптик иш-аракеттерди жана андан ары жеке жана кесиптик өнүгүүсүнө койгөйлөрдү жаратат.

Интеллектуалдык жана чыгармачылык иштин өсүшү мамлекеттик башкаруу системасында кызматкерлердин маанилүүлүгүн бекемдейт, ошол эле убакта мамлекеттик кызматкерлердин кесиптик жана жеке сапаттарына чон талаптар коюлат.

Кесиптик компетенттүүлүк деген эмне жана аны кандай критерийлер менен баалоо керек?

Компетенттүүлүк – (лат. ылайык келүү, шайкештик) – адамдын белгилүү бир кырдаалда (окуу, инсандык, кесиптик) билим, билгичтик жана ишмердүүлүк ыкмаларынын ар кандай элементтерин өз алдынча колдоно билүү жөндөмдүүлүгү.[1]

Компетенттүүлүк – бул кызматкердин ишиндеги кесипкөйлүгүнүн көрүнүш даражасы жана ошол эле учурда адеп-ахлактык категория катары кесиптик өнүгүү боюнча адистин жоопкерчилигин жогорулатат.

Компетенттүү кызматкер – бул өз кесибин сүйгөн, кесибине жан-дили менен берилген, иштеген ишинин натыйжасына жооп берген, жасалган иштерине жоопкерчиликти алган кызматкер.

Негизинен компетенттүүлүктү мазмуунуна жараша өзөктүү (негизги) жана кошумча компетенттүүлүк деп бөлүп кароого болот. Өзөктүү компетенттүүлүктөр конкреттүү предметтин мазмуунунда калыптанып, ишке ашырылган жана кызматкердин социалдык тажрыйбасына негизделген билимдин натыйжалары болуп эсептелет. Өзөктүү компетенттүүлүктөр көп функциялдуулугу менен айырмаланат.

Адам тарабынан жеке инсандык жана кесиптик чөйрөдө (маалымат булактары, башка кишилер же кишилердин тобу, кишинин инсандык сапаттары жана жеке мүмкүнчүлүктөрү) колдонулган булактардын категориялары боюнча караганда, өзөктүү компетенттүүлүктөрдүн катарына төмөнкүлөрдү киргизүүгө болот:

- маалыматтык компетенттүүлүк – ишмердүүлүктү пландоо жана аткаруу үчүн, жана далилдүү жыйынтыктарды чыгаруу үчүн маалыматтарды колдонууга болгон даярдык. Маалымат менен иштөө шыгын талап кылат. Мисалы: жетпеген маалыматты максаттуу издөө, өзүнчө фрагменттерди салыштыруу, анализдөө, гипотезаларды коюу, ж.б. Бул компетенттүүлүк кызматкердин критикалык мааниге ээ маалыматтарга таянып, туура чечимдерди кабыл алууга мүмкүнчүлүк берет;

- социалдык-коммуникативдик компетенттүүлүк – өзүнүн умтулууларын башка адамдардын, социалдык топтордун кызыкчылыктары менен салыштыра билүүгө, көз караштардын ар түрдүүлүгүн моюнга алуунун, башка адамдардын баалуулуктарын (диний, этникалык, кесиптик, жеке инсандык) сыйлоонун негизинде зарыл учурда өзүнүн жеке көз караштарынын айрымдарынан кайтууга даяр болуу. Диалог учурунда зарыл маалыматты ала

билүүгө, аны оозеки жана жазуу түрүндө баяндоого даяр болуу. Ресурстарды башка адамдардын жана социалдык институттардын пайдалануусуна мүмкүндүк берүү;

- өзүн-өзү уюштуруу жана проблемаларды чечүү компетенттүүлүгү маалыматтардагы, кызматта жана турмуштук жагдайлардагы карама-каршылыктарды көрө билүү жана аларды түрдүү ыкмаларды колдонуп өз алдынча же башкалар менен биргеликте чече билүү, ошондой эле андан аркы иш-аракеттер жөнүндө чечим кабыл алуу.

Компетенттүүлүктөрдүн калыптануу деңгээлин аныктоого негиз катары кызматкердин өз алдынча иш-аракет кылуусунун деңгээли жана маселелерди чечүүдө колдонулган ишмердүүлүктүн түрлөрүнүн татаалдыгы алынат.

Өзөктүү компетенттүүлүктөрдүн калыптанышын 3 деңгээлде кароого болот:

1) биринчи деңгээл (репродуктивдүү) кызматкерлердин үлгү (иш-аракетти аткарууга коюлган алгоритм) боюнча багыт алуу билгичтиги менен мүнөздөлөт;

2) экинчи деңгээл (продуктивдүү) түзүлүшү боюнча жөнөкөй ишмердүүлүктү аткаруу жана өздөштүрүлгөн ишмердүүлүк алгоритмин башка кырдаалдарда колдоно билүү жөндөмдүүлүгү менен мүнөздөлөт;

3) үчүнчү деңгээл (креативдүү) түзүлүшү боюнча татаал ишмердүүлүктү өз алдынча элементтерди кошуп аткаруу, ага негиз берүү жана байланыш технологияларын колдонуу жөндөмдүүлүктөрү менен мүнөздөлөт.

Албетте, өзөктүү компетенттүүлүктөргө ээ болуу бул кесиптик компетенттүүлүктүн бирден бир көрсөткүчү болуп эсептелет. Кесиптик компетенттүүлүк – бул бир кесиптик тармагында натыйжалуу ишти камсыз кылуу үчүн, белгилүү бир жеке сапаттары жана кесиптик билимдердин жана көндүмдөрдүн жыйындысынын маанилүү бир көрсөткүчү катары аныктама берсе болот.

Кесиптик компетенттүүлүктү көрсөтүү менен бирге мамлекеттик кызматчы өзүн коомчулук жана мыйзамдын талаптарына ылайык өз жөндөмүн жана сакталышын көрсөтүп турат.

Компетенттүүлүктүн даражасы мамлекеттик кызматкерлердин кесипкөйлүгүнүн даражасы көрсөткүчтөрүн аныктайт. Кесипкөйлүктүн белгиси мамлекеттик кызматчылардын кесиптик окшоштугу болуп саналат. Кесиптик компетенцияны өстүрмөйүнчө мамлекеттик кызматчылардын кесиптик окшоштуктарын сапаттуу түзүү мүмкүн эмес.

Кесиптик компетенттүүлүктүн мазмуунун аныктоодо кызматчынын кесиптик компетенттүүлүгү – бул коомдун жана мамлекеттин талабына ылайык сапат экенин так көрсөтүш керек. Бул сапат бир жана акыркы жолу түзүлгөн, туруктуу болушу мүмкүн эмес. Ал мүнөздүү динамикага ээ болуу менен бирге дайыма жаңы сапаттар менен байытылып, жакшыртылып турушу зарыл. Бул процесс негизинен кызматкердин өзгөчө жеке сапаттары менен аныкталат.

Экинчиден, кесиптик компетенттүүлүктүн ар түрдүүлүгүн жана маани-мазмуунун аныктоо комплекстүү мамилени талап кылат. Кесиптик компетенттүүлүктү кызматкердин мамлекеттик башкаруунун бир гана чөйрөсүндөгү, же болбосо бир гана ыкманын (социологиялык, коомдук-психологиялык ж.б.) негизинде баалоого мүмкүн эмес.

Мамлекеттик кызматчылардын кесиптик компетенттүүлүгүнүн өзгөчөлүктөрү мамлекеттик башкарууга гана таандык болгон, кабыл алынган чечимдердин жоопкерчилигинин даражасына, алардын коомдогу маанилүүлүгүнүн өзгөчөлүктөрү менен түшүндүрүлөт.

Мамлекеттик кызматчылардын компетенттүүлүгүнүн негизги белгилери бул кызматчынын жеке жана кесиптик көндүмдөрү, билгичтиктери жана анын жалпы укуктук билимден баштап адистештирилген ишинин багытына жана баалуулуктарынын өзгөчөлүктөрүн билүү болуп саналат.

Компетенттүүлүктү жогорулатуунун көлөмү мамлекеттик кызматкерлердин кесипкөйлүгүнүн көрсөткүчтөрүнө жана даражасына байланыштуу болот.

Мамлекеттик кызматчынын кесипкөй компетенттүүлүгүн өстүрүүдө эң негизги ролду үзгүлтүксүз билим берүү ойнойт.

Үзгүлтүксүз билим берүү кызматчынын компетенттүүлүгүн жогорулатууда анын эмгек жолунда өмүр бою колдонулуучу ыкмалардын бири болуп саналып, мамлекеттик кызматкерлердин ишинин жогорку сапатта аткарылышына жана ошондой эле, мамлекеттин туруктуу өнүгүшүнө өбөк түзөт.

Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызматкерлердин кесипкөй компетенттүүлүгүн өстүрүү Кыргыз Республикасынын 2016-жылы 30-майда кабыл алынган “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат” тууралуу мыйзамдын негизинде жүргүзүлөт.

“Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат” тууралуу мыйзамдын 17-беренесинин 3-пунктунда, кызматчынын дараметин жогорулатуу, кызматчынын ишин баалоо, кызматчыларды материалдык жана материалдык эмес жүйөлөштүрүүсү каралган.[2]

Ошол эле мыйзамдын 20-беренесинин 4-пунктунда кызматчынын укугу көрсөтүлгөн. Ага ылайык кызматчы кызматтык ишинин, билим деңгээлинин, компетенттүүлүгүнүн, кесиптик квалификациясынын жана тажрыйбасынын натыйжаларын эске алуу менен, кызматы боюнча жогорулоого укуктуу.

Ал эми Мыйзамдын 28-беренесинде Кыргыз Республикасында мамлекеттик жарандык кызматчынын жана муниципалдык кызматчынын кесиптик өнүгүүсү каралып, анда кызматчыларды окутуунун негизги формалары аныкталган. Алар кызматчыларды кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу болуп саналат.

Ошондой эле Кыргыз Республикасынын Президентинин 2013-жылдын 12-июлундагы № 162 Жарлыгы менен 2013-2017-жылдарга Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларын окутуу системасын өнүктүрүүнүн Программасы иштелип чыгып бекитилген.[3]

Программа административдик мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарын ээлеген мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларын кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу системасын өнүктүрүүнүн жана өркүндөтүүнүн максаттарын, милдеттерин жана негизги багыттарын аныктаган, жана ошондой эле мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын кесипкөйлүгүн жана компетенттүүлүгүн жогорулатууга багытталган документ болуп саналат.

Азыркы учурда Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын кесипкөйлүгүн өркүндөтүү максатында кабыл алынган Программанын негизинде окутуунун башкаруу системасы түзүлдү. Ага ылайык ар жыл сайын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутууга мамлекеттик заказ бекитилип, ошого ылайык мамлекеттен каржыланат.

Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуунун мамлекеттик саясатын иштеп чыгып, мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын окутууга болгон суроо-

талаптарын аныктап, методология менен камсыз кылат, ошону менен бирге мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутуунун натыйжалуулугуна баа берет.

Ал эми Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Мамлекеттик башкаруу академиясы билим берүү уюмдарынын ортосунда конкурсуна катышуу аркылуу мамлекеттик заказга ылайык мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларды окутууну жүзөгө ашырат;

Мамлекеттик органдардын статс-катчылары жана аппарат жетекчилери, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы жооптуу адамдар мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын окутууга болгон суроо-талаптарын изилдөө боюнча ишти уюштурат.

Ошону менен бирге, мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын суроо-талаптарына ылайыкталып түзүлгөн окуу программалыры кызматчылардын кызматтык милдеттерин аткарууда зарыл болгон конкреттүү, атайын билимдерди (мисалы: жазуу жана оозеки байланыштар, иш билгилик байланыш, жергиликтүү бюджет процесси ж.б) алганга мүмкүнчүлүк берет. Мындай мамиле ар кандай негизги билими бар адистерге өзүлөрүнүн кызматтык милдеттерин эффективдүү аткарууга керектүү билимди жана жөндөмдөрдү алууга шарт түзөт.

#### Колдонулган адабияттар:

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.,1992.
2. Кыргыз Республикасынын 2021-жылдын 27-октябрындагы №125 “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат” жөнүндө Мыйзамы. – Бишкек, 2021.
3. 2013-2017-жылдарга Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларын окутуу системасын өнүктүрүүнүн Программасы: Кыргыз Республикасынын Президентинин 2013-жылдын 12-июлундагы № 162 Жарлыгы.