жерде мамиле түзүүнүн каражаттары экологиялык тарбиялоонун талаптарына жооп бериши керек. Мамиле түзүүдөгү негизги каражат болуп окуучулардын баарлашуусу саналат. Баарлашуунун кооздугунун негизги шарттары болуп анын маанилүүлүгү жана тууралыгы эсептелет. Баарлашуу образдуу, лаконияlуу, туура ойлонулган болууга тийиш.

Окуучуларга экологиялык тарбия берүүнүн методдору төмөнкүлөр:

Көрсөтмөлүү методдор, практикалык методдор, сөздүк методдор, байкоо методу, иллюстративдик, тажрыйба жана эксперимент жүргүзүү методу, проект түзүү методу.

Көрсөтмөлүү методдор: байкоо жүргүзүү, сүрөттөрдү карап анализдеп чыгуу, экология боюнча видеофильмдерди, кинофильмдерди жана презентацияларды экранга демонстрациялоо; практикалык методдор: тажрыйбаларды жүргүзүү, моделдештирүү; сөздүк методдор: жаратылыш жөнүндө аңгемелешүү, көркөм чыгармалар менен таанышып чыгуу; байкоо методу: жаратылыштын кубулуштарына жана объектилерине пландуу түрдө байкоо жүргүзүү; окуучулар менен иштөөдө иллюстративдик материалдарды пайдалануу: дидактикалык сүрөттөр, презентациялар; тажрыйба жана эксперимент жүргүзүү методу; проект түзүү методу.

Жалпылап айтканда башталгыч класстардын окуучуларына экологиялык билим берүү алардын билимдерине, көндүмдөрүнө, ык-машыгууларына жана адептүүлүк сапаттарына өз таасирин тийгизип, жаратылыштык-социалдык чөйрөнүн абалын жакшыртууга карата болгон алардын адамдык жоопкерчилигин пайда кылат. Окуучуларды өздөрү жашап турган аймактардагы экологиялык көйгөйлөр менен тааныштыруу максатында айлана-чөйрөнү жашылдандыруу иштерине жана арыктарды тазалоо жумуштарына катыштыруу чоң мааниге ээ болот. Айлана-чөйрөгө экологиялык туура мамиле жасоого үйрөтүү аркылуу окуучуларды жаратылышты сактоо ишмердүүлүгүнө тарбиялайбыз. Алардын экологиялык маданиятынын жана экологиялык ойлоолорунун калыптанышына ошондой эле жаратылыштын мыйзамдарын таанып-билүүсүнө таасир этебиз.

Жогорудагы экологиялык маселелер боюнча башталгыч класстардын окуучуларын алгач билимдердин системасына ээ кылуу абдан зарыл. Андан соң алардын багыттарынын максатын окуучуларга түшүндүрүп, ал багыттар боюнча экологиялык жактан тиешелүү тарбиялык жумуштарды жүргүзүү - педагогдордун негизги милдеттеринен болуп саналат.

Колдонулган адабияттар

1. https://ilim.oshmpu.kg/index.php/01/article/view/242/145
2. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bse.sci-lib.com/
3. Котикова О.П. Экологическое воспитание школьников : пособие для учителей /О. П. Котикова. – М.: ВЛАДОС, 2001. -С.194.
4. Лихачев, Б. Т. Теория экологического воспитания школьников /Б.Т. Лихачев. – М.: Просвещение, 2007. - С.354.
5. Зверев И.Д. Экология в школьном обучении: Новый аспект образования. -М.: Просвещение, 1980. - С.35-36.
6. Иванова Т.С. Экологическое образование и воспитание. -М., 2003. - С.100-105.

Рецензент: п.и.к., доцент Тажибаева У.

УДК: 351/354
DOI 10.58649/1694-9099-2026-1-34-40

Кулназаров А.Ж., Нурматова Г.А.
Жусуп Баласагын атындагы КУУ
Кулназаров А.Ж., Нурматова Г.А.
КНУ имени Жусупа Баласагына
Kulnazarov A.Zh., Nurmatova G.A.
KNU Jusup Balasagyn

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ КАДРДЫК РЕЗЕРВ ИНСТИТУТУНУН АБАЛЫ

СОСТОЯНИЕ ИНСТИТУТА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ
THE STATE OF THE PERSONNEL RESERVE INSTITUTE IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада Кыргыз Республикасындагы кадрдык резерв институтунун учурдагы абалы, анын мыйзамдык базасы, калыптандыруу механизмдери жана учурдагы көйгөйлөр каралат. Анда айкындуулук маселелери, кадрларды тандоонун жана окутуунун натыйжалуулугу, санариптештирүү жана мамлекеттик башкарууну реформалоо шартында кадрдык резервди өнүктүрүүнүн келечеги талданат. Иш учурдагы мыйзамдык өзгөртүүлөргө жана расмий булактарга негизделген. Бул макалада авторлордун өздөрү жүргүзгөн сапаттуу изилдөөлөр жана анын жыйынтыктары камтылган.

Аннотация: В статье рассматривается текущее состояние института кадрового резерва в Кыргызской Республике, его нормативно-правовая база, механизмы формирования и актуальные вызовы. Анализируются проблемы прозрачности, эффективности отбора и подготовки кадров, а также перспективы развития кадрового резерва в контексте цифровизации и реформ государственного управления. Работа основана на актуальных законодательных изменениях и официальных источниках. В данной статье авторами были включены качественные исследования проведенные самими авторами и их результаты.

Abstract: The article examines the current state of the personnel reserve institution in the Kyrgyz Republic, its legal framework, formation mechanisms, and current challenges. It analyzes the issues of transparency, efficiency of personnel selection and training, as well as the prospects for developing the personnel reserve in the context of digitalization and public administration reforms. The work is based on current legislative changes and official sources. The article includes qualitative research conducted by the authors and its results.

Негизги сөздөр: кадрдык резерв; мамлекеттик кызмат; муниципалдык кызмат; кадрларды тандоо; фокус-топ; кадр саясаты.

Ключевые слова: кадровый резерв; государственная служба; муниципальная служба; отбор кадров; фокус-группа; кадровая политика.

Keywords: personnel reserve; public service; municipal service; personnel selection; focus group; personnel policy.

Кадрдык резерв мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин кесипкөй жана этикалык жактан негизделген кадрларын өнүктүрүүгө багытталган мамлекеттик саясаттын стратегиялык куралы болуп саналат. Кыргызстанда ачык-айкындуулук, натыйжалуулук жана коррупцияга каршы туруктуулук боюнча заманбап талаптарга жооп берүү үчүн кадрдык резерв системасы жигердүү реформалануда.

Мамлекеттик кызматтын кадрларын башкарууда акыркы мезгилде жигердүү колдонула баштаган технологиялардын бири мамлекеттик мамлекеттик кызматтын кадрлар резервин түзүү жана башкаруу болуп саналат.

“Кадрдык резерв” түшүнүгүнүн өзү Советтер Союзунда номенклатуралык системанын тушунда колдонула баштаган жана толук күчкө ээ болгон. Азыркы учурда, бул технология кээ бир өзгөрүүлөргө дуушар болсо да, актуалдуулугун жогото элек.

Көптөгөн авторлор тарабынан берилген «кадрдык резерв» терминининн көптөгөн аныктамалары бар. Орус окумуштуусу А.И. Турчинов «кадрдык резерв» деген жалпы түшүнүктү кененирээк, «белгиленген критерийлердин негизинде түзүлгөн, кызматта көтөрүлүү үчүн зарыл болгон кесипкөй, ишкер жана моралдык-психологиялык сапаттарга ээ, өз кызматында өзүн жакшы көрсөткөн, зарыл даярдыктан өткөн жана кийинки кызматтарды ээлөө үчүн дайындалган перспективдүү кызматкерлердин тобу» деп кененирээк көрсөтөт.[11]

Азыркы кезде Жусуп Абдрахманов атындагы Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Мамлекеттик башкаруу академиясы кадр саясатына байланыштуу окуу курстарын ошондой эле илимий-изилдөө иштерин жүргүзүп келүүдө. 2025-жылга карата ишке ашырылуучу алты илимий-изилдөө иши аткарылууда. Алардын бири – «Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматындагы кадрлар резервинин институтун өнүктүрүү» аттуу илимий изилдөө иши. Илимий-изилдөө ишинин жумушчу тобунун мүчөлөрү тарабынан тиешелүү иштер жүргүзүлүүдө. Кадрлар резервине байланыштуу 1991–2021-жылдар аралыгындагы мыйзамдарга талдоо жүргүзүлдү.

1-Таблица. 1991-2021-жж. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын салыштыруу анализи

Критерийлер	Мыйзам № 132 (1999)	Мыйзам № 114 (2004)	Мыйзам № 75 (2016)	Мыйзам № 125 (2021)
Максаты	Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдары, алардын аппараттары Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын, Кыргыз Республикасынын Президентинин жарлыктарынын негизинде мамлекеттик бийликтин функцияларын жүзөгө ашырууга багытталган	Мыйзам кесиптик кызматтын жолун жолдоочулугун, турукташтыгын жана көз карандысыздыгын камсыз кылууга, мамлекеттик кызматка квалификациялуу кадрларды тартууга, мамлекеттик кызматты башкаруунун натыйжалуулугун жакшыртууга багытталган	Мыйзам мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын натыйжалуулугун жогорулатууга, мамлекеттик органдарда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында Кыргыз Республикасынын жарандарынын кесипкөй кызматтык ишин улантуу, анын туруктуулугун жана көз карандысыздыгын камсыз кылууга багытталган	Мыйзамдын колдонулушу, Кыргыз Республикасынын Президентин жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаттарын кошпогондо, саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдарга да алардын иши, статусун регламенттеген мыйзамдар менен жөнгө салынбаган өлчөмдө жайылтылат
Түзүү механизми	Так аныкталган эмес	Жетекчилердин каалоосу боюнча	Конкурстар, тесттер, квалификациялык талаптар	Электрондук платформа, компетенттүүлүктү баалоо
Жөнгө салуу	Жалпы нормалар	Кененирээк нормалар	Конкреттүү процедуралар жана талаптар	Санариптик процедуралар, автоматташтыруу
Муниципалдык деңгээл	Жок	Шилтемелер бар	Жарым-жартылай интеграцияланган	Мамлекеттик кызмат менен муниципалдык кызмат толук интеграцияланган
Айкындуулук жана жеткиликтүүлүк	Жабык система	Чектелген катышуу	Ачык конкурстар	Онлайн кирүү, ачык маалымат базалары

1-таблицада көрсөтүлгөндөй кадрдык резервдин максаттарынын жана милдеттеринин эволюциясы:

1999: Кызматтарды толтуруу үчүн негиз.

2004: Функциялар боюнча кадрлардын резервин түзүүнүн башталышы.

2016: Стратегиялык мамиле, карьералык өсүү.

2021: Лидерлик, мобилдүүлүк, узак мөөнөттүү пландаштыруу.

Ар бир мезгилде кездешкен кыйынчылыктар жана көйгөйлөр:

- 1999: Механизмдердин жоктугу.
- 2004: Системалуулук жок.
- 2016: Санариптештирүү жетишсиз.

- 2021: Ишке ашыруу үчүн IT-инфраструктура жана кадрлардын даярдыгы талап кылынган.

Таблица 2. 2021-2025-жж. Кыргыз Республикасынын Президентинин жарлыктарын салыштыруу анализи

Критерий	№ 2 Жарлык (2021)	№ 521 Жарлык (2021)	№ 24 Жарлык (2022)	№ 226 Жарлык (2025)
Негизги максат	Кадр системасын жалпы жаңылоо. мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына кесипкөй кадрларды жана келечектүү жаштарды тартуу, мамлекеттик башкаруу системасында коррупциялык тобокелдиктерди азайтуу	1. Жергиликтүү мамлекеттик администрацияларды н башчыларынын жана башчыларынын орун басарларынын бош кызмат орундарына квалификациялуу жана келечектүү башкаруучу кадрларды өз убагында дайындоо. 2. Шаарлардын мэрлеринин, алардын орун басарларынын жана айыл өкмөттөрүнүн башчыларынын бош кызмат орундарына кыйла квалификациялуу жана келечектүү башкаруучу кадрларды өз убагында дайындоо.	Административди к мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына квалификациялуу кадрларды тартуу.	Жергиликтүү мамлекеттик администрациянын башчыларынын, шаарлардын мэрлеринин жана алардын орун басарларынын, айыл өкмөттүн башчыларынын бош кызмат орундарына квалификациялуу башкаруучу кадрларды дайындоо.
Резервди түзүү	Мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына кадрларды тандоону жана коюуну талапкерлердин жалаң гана кесипкөй жана моралдык-адеп-ахлактык сапаттарынын негизинде жүргүзүү белгиленген.	1. Региондук резерв - жергиликтүү мамлекеттик администрацияларды н башчыларынын жана алардын орун басарларынын бош кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин тобу. 2. Муниципалдык резерв - шаарлардын мэрлеринин, алардын орун басарларынын жана айыл өкмөттөрүнүн башчыларынын бош кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин тобу.	Кадрлар резерви мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кенже, улук жана башкы административдик кызмат орундарына талапкерлерден турат.	Айрым саясий мамлекеттик кызмат орундарына, саясий жана административдик муниципалдык кызмат орундарына кадрлар резерви – жергиликтүү мамлекеттик администрацияларды н башчыларынын, шаарлардын мэрлеринин жана алардын орун басарларынын, айыл өкмөттүн башчысынын бош кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин тобу.

Муниципалдык кызмат менен интеграция	Жок	Интеграцияланган	Интеграцияланган	Толук интеграцияланган
Куралдар жана механизмдер	Жалпы принциптер	Пландоо, баалоо, насаатчылык	Конкурстар, окутуу	Электрондук реестрлер, ЖИ баалоо, жеткиликтүүлүк
Ишке ашыруу формасы	Саясий-программалык акт	Концептуалдык документ	Операциялык санариптик механизм	Нормативдик механизм

Кыргыз Республикасынын Президентинин 2023-жылдын 2-февралындагы ПЖ № 17 Жарлыгына ылайык “2023-2025-жылдарга Кыргыз Республикасында кадрларды өнүктүрүүнүн жана түзүүнүн мамлекеттик стратегиясы” бекитилди.

а. № 2 Жарлык (2021): Мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына кадрларды тандоону жана коюуну талапкерлердин жалаң гана кесипкөй жана моралдык-адеп-ахлактык сапаттарынын негизинде жүргүзүү белгиленген.

б. № 521 Жарлык (2021): Жергиликтүү мамлекеттик администрациялардын башчыларынын жана алардын орун басарларынын жана шаарлардын мэрлеринин, алардын орун басарларынын жана айыл өкмөттөрүнүн башчыларынын бош кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин тобун түзүү каралган.

2021-жылдын 5-ноябрындагы № 521 Жарлыгына ылайык мурда облустук же муниципалдык кадрлардын резервине киргизилген адамдар, эгерде алардын иштөө мөөнөтү бүтө элек болсо, автоматтык түрдө бир жылга кабыл алынат. [7]

Запастагы, бирок мамлекеттик органдарда иштебеген жарандар Жусуп Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы. Бул окуу резервге киргизилген күндөн тартып 12 ай бою өз каражаттарынын эсебинен жүргүзүлөт.

в. № 24 Жарлык (2022): Кадрлар резерви мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кенже, улук жана башкы административдик кызмат орундарына талапкерлерден турары аныкталган. [8]

г. № 226 Жарлык (2025): Айрым саясий мамлекеттик кызмат орундарына, саясий жана административдик муниципалдык кызмат орундарына кадрлар резерви киргизилген. [9]

2025-жылы Кыргыз Республикасынын Президенти Садыр Жапаровдун №226 Жарлыгы менен саясий жана административдик кызмат орундарынын кадрдык резервин түзүү жана анын иштөө тартиби жөнүндө жаңыланган жоболор киргизилди.

Документ мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын негизги кызматтарына талапкерлерди тандоодо ачык-айкын жана системалуу мамилени камсыз кылууга багытталган. Жаңы жоболор резервге кирүү критерийлерин, тандоо этаптарын, мүчөлүктүн шарттарын аныктайт.

Кадрлардын резервине төмөндөгүлөр сынаксыз киргизилиши мүмкүн:

- Министрлерге, Министрлер Кабинетине баш ийген мамлекеттик комитеттердин жана ведомстволордун жетекчилерине, алардын орун басарларына, Президенттин областтардагы ыйгарым укуктуу өкүлдөрүнө, Президенттин Администрациясынын жана Жогорку Кеңештин аппаратынын кызматкерлерине - квалификациялык талаптарга жооп берген жана алты айдан кем эмес кызмат стажы болгон шартта;

- жылдык иш-аракеттерди баалоодо эң жогорку балл алган мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жетекчилери бир жылдык резерв статусуна ээ болушат, бул мөөнөт узартуу мүмкүнчүлүгүнө ээ.

2025-жылдын президент Садыр Жапаров кадрдык резервди түзүү тартибине маанилүү өзгөртүүлөрдү киргизүү тууралуу Жарлыгына төмөнкүлөр кирет:

• Электрондук арыздарды e-Kyzmat порталы аркылуу берүү, жеткиликтүүлүктү жөнөкөйлөтүү жана административдик тоскоолдуктарды азайтуу.

• Коррупцияга каршы милдеттенмелер: талапкерлер жеке маалыматтарды иштетүүгө макулдугун ырасташы жана коррупцияга каршы мыйзамдарда белгиленген чектөөлөрдү кабыл алышы керек.

• Интервьюлардын ачыктыгы: тандоо комиссиясы менен болгон бардык интервьюлар азыр видео жана аудио жаздырылып алынат, ал эми жазуулар үч жыл бою сакталат. Катышуучулар талабы боюнча жаздыруу көчүрмөсүн ала алышат.

Белгилей кетсек кадрлык резервге тургузуу конкурстук тандоо этаптарын ийгиликтүү өткөн жарандардан түзүлөт:

1. Документтерди карап чыгуу – билимине, иш тажрыйбасына жана кызматтык профилине карата квалификациялык талаптарга шайкештигин текшерүү.

2. Компьютердик тестирлөө – ченемдик укуктук актыларды жана кесиптик компетенциялардын билимин баалоо.

3. Интервью – талапкердин мотивациясын, этикасын жана башкаруу потенциалын баалоо.

Биздин жумушчу топ аркылуу төмөнкү белгиленген система канчалык денгээлде эффективдүү экенин сапаттык изилдөөнүн: фокус – группанын негизги жыйынтыктары төмөндөгүдөй болду: 2025-жылдын июль айында Жайыл райондук мамлекеттик администрациясында мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылар арасында өткөрүлдү. Изилдөөнүн максаты-мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын өкүлдөрүнүн кадрлар резерви институтунун учурдагы абалы жана өнүгүү келечеги жөнүндө пикирлерин иликтөө, аны өркүндөтүү боюнча көйгөйлөрдү жана сунуштарды аныктоо.

Катышуучулардын саны: 7 адам (2 эркек, 5 аял). Катышуучулардын курагы: 23-52 жаш. Мамлекеттик кызматтагы тажрыйбасы: 2 жылдан 30 жылга чейин

3-Таблица. Тизме

Катышуучунун номуру	**Жынысы**	**Иштеген жери**	**Ээлеген кызматы**	**Стажы**
№1	Э	Жайыл райондук мамлекеттик администрация	Аппарат жетекчи	12-жыл
№2	А	Шаардык кеңеш	Жооптуу катчы	5-жыл
№3	А	Жайыл райондук мамлекеттик администрация	Бөлүм башчы	30-жыл
№4	Э	Жайыл райондук мамлекеттик администрация	Бөлүм башчы	15-жыл
№5	А	Жайыл райондук мамлекеттик администрация	Жетектөөчү адис	7-жыл
№6	А	Жайыл райондук мамлекеттик администрация	Адис	5-жыл
№7	А	Жайыл райондук мамлекеттик администрация	Адис	2-жыл

Методология

- Формат: бетме-бет фокус-топ, узактыгы 1 саат 25 минут
- Колдонулган материалдар: фокус-топко даярдалган суроолор

-Талкуунун негизги темалары: кадрлар резерви институтунун учурдагы абалын баалоо, кадрларды тандоо жана даярдоо маселелери, мотивация жана кызматта кармап калуу маселелери, резерв институтун өнүктүрүү боюнча сунуштар.

Фокус-топтун талкуулоосу

Жалпы катышкандардын саны 7 кызматчы болду. Талкууга катышкандардын көбү мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызмат үчүн резервдеги кадрлар институту керек экендигин билдиришти,

Мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызмат үчүн резервдеги кадрлар институтунун жакшы жактарын жана кемчиликтерин дагы баса белгилей кетишти.

Жыйынтык

Фокус-топ мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын кадрлар резерви институтун өнүктүрүүнүн негизги көйгөйлөрүн жана келечегин талкуулады. Натыйжалуулукту жогорулатуу үчүн тандоонун, окутуунун жана мотивациялоонун инновациялык методдорун киргизүү, ошондой эле карьералык өсүштүн ачык-айкындуулугун жана колдоосун камсыздоо зарылдыгы белгиленди.

Колдонулган адабияттар

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы 2021-жыл 5-майы.
2. "Мамлекеттик кызмат жөнүндөгү" Кыргыз Республикасынын 1999-жылдын 30-ноябрындагы № 132 Мыйзам.
3. "Муниципалдык кызмат жөнүндөгү"Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы № 114 Мыйзам.
4. «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын 2016-жылдын 30-майындагы № 75 Мыйзам.
5. «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын 2021-жылдын 27-октябрындагы № 125 Мыйзам.
6. Кыргыз Республикасынын Президентинин 2021-жылдын 29-январындагы № 2 Жарлыгы.
7. «Кадрлардын региондук резервин жана муниципалдык резервин түзүү жана алардын иштөөсү жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Президентинин 2021-жылдын 05-ноябрындагы № 521 Жарлыгы.
8. Мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мамлекеттик жарандык кызматынын жана муниципалдык кызматынын кадрлар резервине киргизүү үчүн ачык конкурс өткөрүүнүн,аны түзүүнүн жана иштөөсүнүн тартиби. Кыргыз Республикасынын Президентинин 2022-жылдын 02-февралындагы № 24 Жарлыгы.
9. «Айрым саясий мамлекеттик кызмат орундарына, саясий жана административдик муниципалдык кызмат орундарына кадрлар резервин түзүү жана анын иштөөсү жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Президентинин 2025-жылдын 01-августундагы № 226 Жарлыгы.
10. Нурматова Г.А. Применение методов в обучении государственных и муниципальных служащих/ Вестник КНУ им. Ж.Баласагына. – Бишкек, 2015г. Выпуск 1. стр. 211-216.
11. Турчинова А. Управление персоналом. М.: Изд-во РАГС, 2009. 488 с.

Рецензент: э.и.к., доцент Кадыр уулу Алмазбек

УДК: 351/354
DOI 10.58649/1694-9099-2026-1-40-45

Нурматова Г.А., Искакова Э.И., Челетирова Д.О.
Жусуп Баласагын атындагы КУУ
Нурматова Г.А., Искакова Э.И., Челетирова Д.О.
КНУ имени Жусупа Баласагына
Nurmatova G.A., Iskakova E.I., Cheletirova D.O.
KNU Jusup Balasagyn

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МАМЛЕКЕТТИК ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТАРЫНДА КЕСИПТИК КОМПЕТЕНЦИЯЛАРДЫ ӨНҮКТҮРҮҮ
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ
DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES IN THE CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кызматкерлердин кесиптик компетенциясынын өнүгүшү каралат. Ал билимге жана тажрыйбага негизделген компетенцияларды өнүктүрүү моделин изилдейт жана түшүндүрөт. Ошентип, билим жана тажрыйба жогорку натыйжалуу аткарууга алып келет, ал эми мотивация жана жеке сапаттар жаңы компетенцияларды иштеп чыгуу, андан ары өнүктүрүү зарылдыгын жаратат. Бул макалада авторлордун өздөрү жүргүзгөн сапаттуу изилдөөлөр жана анын жыйынтыктары камтылган.

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы формирования профессиональных компетенций государственных и муниицпальных служащих Кыргызской Республики. Рассматривается и обьясняется модель формирование компетенций базирующихся на знании и опыте. Тем самым знания и опыт приводят к высокоэффективному выполнению функций, а мотивация и личностные качества формируют у человека потребность к дальнейшему развитию,