

**К. ДИКАМБАЕВ атындагы  
ТЫШКЫ ИШТЕР МИНИСТРЛИГИНИН ДИПЛОМАТИЯЛЫК  
АКАДЕМИЯСЫ**

**Б. ЕЛЬЦИН атындагы КЫРГЫЗ-ОРУС СЛАВЯН УНИВЕРСИТЕТИ**

**ДИССЕРТАЦИЯЛЫК КЕҢЕШ**

**Д 07.22.659**

*Кол жазма укугунда*

УДК 323:212,11.

**Сариева Диана Суйунбаевна**

**МАМЛЕКЕТТИН КАДРДЫК САЯСАТЫ КЫРГЫЗСТАНДА  
САЯСИЙ ЭЛИТАНЫН КАЛЫПТАНЫШЫНЫН НЕГИЗИ**

23.00.02 – саясий институттар, процесстер жана технологиялар

Саясий илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын алуу үчүн  
жазылган диссертациянын авторефераты

**Бишкек 2023**

**Илимий иш Кыргыз Республикасынын Улуттук илимдер академиясынын «Мамлекет жана укук» институтунда аткарылды.**

**Илимий жетекчиси:** **Тогусаков Осмон Асанкулович**  
академик, философия илимдеринин доктору, профессор

**Расмий оппоненттери:** **Султанбеков Кубатбек Черикчиевич**  
– саясий илимдердин доктору, доцент

**Наматбекова Нурзат Мукамбетовна**  
– саясий илимдердин кандидаты, доцент

**Жетектөөчү мекеме:** Ж. Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин «Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу» факультетинин «Мамлекеттик жана муниципалдык кызмат» кафедрасы. (720033, Бишкек ш., Жибек жолу коч. -394)

Диссертация 2023-жылдын 13 октябрында саат 13:00дө Кыргыз Республикасынын тышкы иштер министрлигинин К.Дикамбаев атындагы Дипломатиялык академиясынын жана Б. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университетинин алдындагы саясий илимдеринин доктору (кандидаты) илимий даражасын изденип алуу боюнча Д 07. 22. 659 диссертациялык кеңешинин отурумунда жакталат. Дареги: 720040 Бишкек, Эркиндик бульвары 36. Диссертацияны жактоонун масштабдуу онлайн трансляциясынын идентификациялык коду zoom webinarда

Кандидаттык диссертация менен Кыргыз Республикасынын тышкы иштер министрлигинин К.Дикамбаев атындагы Дипломатиялык академиясынын жана Б. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университетинин китепканаларынан жана <https://dipacademy.kg/> сайтында таанышса болот.

Автореферат 2023 жылдын 13 сентябрында таратылды.

**Диссертациялык кеңештин**  
**окумуштуу катчысы**  
**тарых илимдеринин кандидаты,**  
**профессор**

**Джоробекова А.Э.**

## **ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ**

**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 (КР) 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.** Кыргызстанда мамлекеттик кадр саясаты, улуттук саясаттын келечектүү багыттарынын катарына кирет.

Жүргүзүлгөн изилдөөлөр демилгелүү мүнөздө болуп, К. Карасаев. атындагы Бишкек мамлекеттик университетинин илимий иш планына ылайык жүргүзүлгөн.

**Изилдөөнүн объектиси** — кадрдык саясаттын ишке ашуу чөйрөсүндөгү саясий 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:

- “кадр саясаты” категориясынын калыптанышына тарыхый-саясий талдоо жүргүзүү;
- азыркы мамлекеттик кадр саясатынын концептуалдык негиздерин изилдөө;
- Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кадр саясатынын укуктук жана уюштуруучулук негиздерин талдоо;
- Кыргыз Республикасында жана чет өлкөлөрдө кадр саясатын ишке ашыруунун классификациясынын жана типологиясынын маселелерин изилдөө;
- Кыргыз Республикасынын жаңы саясий элитасын түзүүнүн негизи катары кадрдык процесстерди институтташтырууну кароо;
- калыптанып жаткан элитанын ресурстарын толуктоо контекстинде адам ресурстарын өнүктүрүү тенденцияларын изилдөө;
- "саясий кызмат орду" категориясын, аны түзүүнүн принциптерин жана шарттарын талдоо;

**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 дифференциалоонун 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 жоопкерчиликти 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 УАК тарабынан сунушталган илимий басылмаларда, ошондой эле Россия Федерациясынын РИНЦ системасына кирген 9 макалада чагылдырылган.

**Диссертациянын көлөмү жана түзүмү.** Диссертация киришүүдөн, жети 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.

**«Мамлекеттик кадр саясатынын теориялык жана концептуалдык мамилелери» аттуу биринчи бапта** азыркы кыргыз коомчулугун талаптарына жооп берген мамлекеттик кадр саясатынын негизги илимий булактары жана теориялык позициялары талдоого алынат.

Биринчи баптын **«Кадр саясаты категориясынын калыптанышынын тарыхый аспекти»** аттуу биринчи параграфында антикалык доордогу эмгектерде кездешкен, татаал социалдык феномен болгон кадр саясатынын калыптанышына өбөлгө болгон адам ресурстарынын ар кандай аспектилерин 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.

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.

Биринчи баптын **«Мамлекеттик кадр саясатына заманбап концептуалдык мамилелер»** деп аталган экинчи параграфында мамлекеттик кадр саясатынын теориялык негиздери баяндалган, ошондой эле бул илимий маселенин иштеп чыгуу даражасы каралган. Маселен, концепция маселелери, Мамлекеттик кызматтын калыптанышы жана андан келип чыккан мамлекеттик кызматтын маселелери, анын максаттары жана функциялары, классификациясы, өтүүсү, ошондой эле чет өлкөлүк тажрыйбасы, алдыңкы саясат таануучулардын, социологдор, юристтер жана башка социалдык-гуманитардык билимдердин өкүлдөрү тарабынан дисциплиналар аралык изилдөөлөрүнүн предмети болуп каралат.

Илим үчүн мааниси алдыңкы авторлордун изилдөөлөрү С.А. Авакьяна, Г.В. Атаманчук, Д.Н. Бахраха, И.А. Василенко, А.А. Демина, В.Г. Игнатова, В.А. Мальцева, Д.М. Овсянко, А.В. Оболонский, Е.В. Охотский, А.М. Старостина, И.Г. Тимошенко, Ю.А., О.К. Минеева тарабынан берилген.

Башкаруу теориясында мамлекеттик институтун түзүү маселелерин, азыркы шарттарда реформаны жана жаңыланууну аныктаган анын түрлөрүнүн мүнөздөмөлөрүн комплекстүү чечкен басылмалардын мазмундук тизмегин да белгилей кетүү зарыл. Саясий элитанын калыптанышы боюнча илимий позицияларды өнүктүрүүгө чоң салым кошкон орус авторлору Гаджиев К.С., Сморгунув Л.В., Латыпов Р.Ф., Райзберг Б. болуп саналат.

Изилдөөнүн көп вектордук мүнөзүн эске алуу керек, бул жалпысынан бар маселелерди чечүү үчүн жалпыланган концептуалдык алгоритмдерди издөөгө жана иштеп чыгууга көмөктөшөт.

Акыркы мезгилде мамлекеттик кызмат институтунун көптөгөн аспектилерин жөнгө салууга мамлекеттин катышуусу жана партиялардын Өкмөткө талапкер болуу укугу тууралуу талаш-тартыштар өзгөчө кызыгууну жаратууда. Мамлекеттик кызмат мамилелерин жөнгө салуу предметинин укуктук жана саясий илимдерге киргизилиши кыйла карама-каршылыктуу бойдон калууда, анткени окумуштуулар тарабынан келтирилген негиздемелер объектиси дисциплиналар аралык, демек, системалар аралык илимий көз



караштар менен позициялардын калыптанышы жөнүндө тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет.

Мамлекеттик кадрдык саясатынын койгойлору отуз жылдын ичинде юридикалык жана саясий илимдерде А.А. Акунов, О.Тогусаков, А.Б. Элебаев, К. Исаев тарабынан изилденген.

Белгилүү аспектилер З.К. Курманова, А.А. Арабаева, Э.Э. Дүйсенова, Р.Т. Тургунбекова, Н.Т. Шерипова жана башкалар тарабынан каралган.

Ошондой эле, чоң илимий потенциал Э.Э.Дүйсеновдун, Базарбай уулу Э., Н.Т. Шерипов, М.М. Мадалиев, Г.К. Михайленко В.Н. аттуу авторлордун илимий изилдоолорундо камтылган.

Казак изилдөөчүлөрү Турисбек А.З., Садвакасова А.К., Капаров С.Б., Нуртазин М.С. да бул чойрону изилдоодо чон салым кошушкан.

**«Кыргызстанда азыркы учурдагы мамлекеттик кадрдык саясатынын өнүгүшү» аттуу экинчи бап** эки параграфтан турат жана анда Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кадр саясатын жөнгө салуунун укуктук жана уюштуруучулук негиздери каралган.

**Экинчи баптын «Республикадагы мамлекеттик кадр саясатынын укуктук жана уюштуруучулук негиздери»** параграфында «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамына (2004-ж.) жана «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамына (2021-ж.) салыштырмалуу талдоо берилген, анда мамлекеттик кызматтын концепциясы белгиленген жана мамлекеттик орган, мамлекеттик кызмат орду, мамлекеттик кызматкер, муниципалдык кызматкер, алардын негизги укуктары, милдеттери аныкталган.

Кыргыз Республикасынын Президенти С.Жапаровдун «Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө» жарлыгы талдоого алынып, ал Кыргыз Республикасынын жарандарынын мамлекеттик башкарууга кирүүдө бирдей мүмкүнчүлүктөргө конституциялык укуктарынын контекстинде кадрларды тандоо системасын түп-тамырынан бери жакшыртууга багытталган..

Ошондой эле, ушул параграфтын алкагында кыргыз коомунун келечектеги өнүгүүсүн аныктаган стратегиялык документ (2018-2040-жылдарга Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы) изилденип, идеологиялык-саясий форматтан эркин кадр саясатын ишке ашырууда бир катар элементтерди институтташтырууну актуалдаштыруучу жана Кыргыз Республикасында жаңы пайда болгон саясий элитанын кадрларынын муунун профессионалдаштыруу максатын көздөөсү аныкталган.

**Экинчи баптын «Кадрдык процесстерди КРдин саясий элитасын калыптандыруунун негизи катары институтка айландыруу»** параграфында 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 өз алдынча башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨБА) 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. Ошодой эле МКСтин дагы бир деңгээли каралат, аны университеттик билим берүүнүн базасында кадрдык процесстердин аспектисиз 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 IT-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 адистери 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 адистер 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.

**«Кадрдык саясатты ишке ашыруунун социалдык-саясий механизмдери» аталган үчүнчү бапта** кадр саясатында болуп жаткан социалдык-саясий механизмдердин ишке ашуусу талдоого алынат.

**Учунчу баптын «Мамлекеттик башкаруу системасында кадрдык ишти уюштуруунун чет олкулук тажрыйбасы»** параграфында 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.

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 МКСтин модернизациялоонун ырааттуу этаптары сунушталат.

**«Элитанын саясий ресурстарын толтуруу үчүн кадрдык потенциалды өнүктүрүү тенденциялары»** аттуу параграфта КРдеги мамлекеттик кызматты модернизациялоо аспектиери каралат.

Мамлекеттик башкарууну жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу системасын модернизациялоо ишине тоскоолдук кылган маселелерге төмөнкүлөр кирет:

— Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери

боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨБА) көпчүлүк учурда мамлекеттик масштабдагы стратегиялык иштерге караганда утурумдук, ыкчам иштерди аткарат;

— МКСте масштабдуу кадрдык процесстердин актуалдуушусу;

— Мамлекеттик кызматты башкаруу субъектилеринин, Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨБА) жана мамлекеттик органдардын кадрдык бөлүмдөрүнүн ортосундагы шайкештиктин жоктугу;

— Жергиликтүү өз алдынча 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 өз алдынча башкаруу (ЖӨБ) иштери боюнча Мамлекеттик агенттик (МКЖӨБА) 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 (МКЖӨБА) ишмердүүлүгүн жөнгө салуу аркылуу ишке ашат.

— Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттиктин (МКЖӨБА) ишмердүүлүгүнө партиялардын жана башка институттардын таасиринин төмөндөшү;

— мамлекеттик уюм аппараттарынын жана эффективдүү менеджменттин иштөөсүнүн туруктуулугуна жетишүү;

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

Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу иштери боюнча Мамлекеттик агенттиги (МКЖӨБА) 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 МКЖӨБАнын позитивдүү имиджин түзүү аркылуу белгилүү деңгээлге жетти.

**«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 чыңдоого жана социалдык-экономикалык кайра куруулардын сөзсүз болушуна өбөлгө боло турган жаңы муундагы кадрларды колдонууну актуалдуу болуп калды.

Азыркы этапта бул боштук толтурулуса 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.

## **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.

**II** 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.

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 инструментиинин – 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 МКЖӨБАга 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.

МКЖӨБАга 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;

**Мамлекеттик органдарда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында коррупциянын алдын алуу жана минималдаштыруу максатында:**

**5.** Коррупцияга каршы күрөшүү, коррупциялык укук бузуулардын кесепеттерин минималдаштыруу жана жоюу боюнча иштерди активдештирүү.

- айып салуу жана мүлктү конфискациялоо түрүндөгү жазаларды аткаруу боюнча соттун чечимдеринин аткарылышын көзөмөлдөө боюнча чараларды көрүү.

- Кыргыз Республикасынын Жогорку соту менен бирдикте укук колдонуу практикасына талдоо жүргүзүү, коррупцияга каршы аракеттенүү чөйрөсүндө оптималдаштырууга багытталган мыйзам долбоорлорун иштеп чыгуу жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин кароосуна киргизүү.

- мектепке чейинки балдар мекемелерин мыйзамсыз менчиктештирүү жана аларды мамлекеттин менчигине кайтаруу фактыларын текшерүүнү күчөтүү.

- отчеттуулуктун формаларын жана антикоррупциялык ченемдердин кайталанышын минималдаштыруу.

### **Диссертациянын темасы жарыяланган эмгектер:**

Диссертациялык изилдөөнүн негизи жыйынтыктары төмөнкү илимий журналдарда чагылдырылды:

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

2.Сариева Д.С. История развития организации кадровой политики в мировой практике // Вестник КГУ им. И. Арабаева Б., 2020г. Выпуск (3). С. 210-214

3.Сариева Д.С. Подготовка руководящих кадров во времена СССР // 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 // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Н., 2021г. С. 177-182

5.Сариева Д.С. Эволюционное развитие кадровой политики в Кыргызстане//Вопросы политологии. М., 2021. Выпуск 2(66),- С. 398-409

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

7.Сариева Д.С. О социально-политических детерминантах кадровой политики в Кыргызстане // Известия ВУЗов Кыргызстана. Выпуск №6. Б.2021г. С. 186-188.

8. Сариева Д.С. Этапы становления и развития государственной службы СССР и постсоветского Кыргызстана // Журнал Наука, новые технологии и инновации. Выпуск №2. Б.2021г. С.74- 76

9. Сариева Д.С. Мировая практика реализации кадровой политики в сфере государственной службы //Современные тенденции в государственном управлении, экономике, политике, праве: сборник докладов XIII международной-научно-практической конференции молодых ученых. Ростов - на-Дону 2023г. С.258-264.

## РЕЗЮМЕСИ

**Сариева Диана Сүйүнбаевнанын 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**

**Негизги сөздөр:** мамлекеттик кадр саясаты, институционалдаштыруу, саясат таанууну талдоо, саясий элита, жергиликтүү өз алдынча башкаруу, мамлекеттик башкаруу.

**Изилдөөнүн объектиси** - кадр саясатынын иштеши жана Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик органдардын кадрдык потенциалын калыптандыруу чөйрөсүндөгү саясий мамилелер

**Изилдөөнүн предмети** - Кыргыз Республикасында саясий элитанын калыптанышынын контекстиндеги кадр саясатына ар тараптуу саясат таануу талдоо.

**Изилдөө методдору.** Илимий иште диалектикалык жана тарыхый мамилелердин принциптери, институционалдык, 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 талдо жүргүзүлдүү;

- 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;

- "саясий кызмат" категориясын, анын калыптанышынын принциптерин жана шарттарын талдо жүргүзүлдүү;

- кадр саясаты Кыргыз Республикасында ишке ашыруунун концептуалдык ыкмаларын талдап, аны оптималдаштыруу боюнча практикалык сунуштарды берди.

## 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 политические 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;
- проанализирована категория «политическая должность», 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.

**Кыскартылган создор тизмеси:**

**КР**-Кыргыз Республикасы

**КС**-кадр саясаты

**МКС**-мамлекеттик кадрдык саясат

**ЖПМ**-жалпы партиялык мектеп

**КРПМБА**-Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Мамлекеттик башкаруу Академиясы

**ИИМ**-ички иштер министирлиги

**МКЖОБА**-Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу боюнча мамлекеттик Агенттик