

и судебной власти придает механизму реализации нормативно правовых актов внутреннюю связанность, конкретность и направленность на достижение целей.

Список литературы:

1. Конституция Кыргызской Республики (всенародным голосованием) 11 апреля 2021 г. (Введена в действие Законом КР от 5 мая 2021г) [Электронный ресурс] // Нормативные правовые акты «Конституция КР». – Бишкек: Печатные издания Республиканские газета «Эркин-Тоо», 2021. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112213?cl=ru-ru>. – Загл. с экрана.
2. Закон Кыргызской Республики «О нотариате» [Электронный ресурс]. (В редакции Законов КР от 7 июля 1999 года № 65, 28 марта 2004 года №50, 28 марта 2004 года №51, 9 августа 2007 года №139, 26 января 2009 года № 32, 4 марта 2010 года №45, 3 июля 2014 года №111, 18 июля 2014 года №144, 2 июля 2015 года №142, 18 мая 2016 года №64, 8 июня 2017 года №100, 12 января 2018 года №4) // Нормативные правовые акты. – Режим доступа: <http://minjust.gov.kg/ru/content/101>. – Загл. с экрана.
3. Горшенев, В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе [Текст] / В.М. Горошенев. – М.: Юрид. лит., 1972. – 258 с.
4. Азнаев, А.М. Конституционно-правовые основы деятельности нотариата в Российской Федерации» [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / А.М. Азнаев. – М.: 2008. – 28 с.
5. Фалькина, Т.И. Формы реализации права и механизм их осуществления [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Т.И. Фалькина. – Н.-Новгород, 2007. – 24 с.
6. Лазарева, В.В. Общая теория государства и права [Текст]: учебник / В.В. Лазарева. – М.: Юрист, 2001. – 520 с.
7. Тихомиров, Ю.А. Действие закона [Текст] / Ю.А. Тихомиров. – М.: Известия. 1992. – 163 с.
8. Бейсенов, А.У. Теория государства и права [Текст]: учебник / А.У. Бейсенов. – Алматы: Атамұра, 2006. – 256 с.
9. Дуйсенов, Э.Э. Теория государства и права [Текст]: учебно-методическое пособие / Э.Э. Дуйсенов, Ч.М. Токтоназарова. – Ош: ОшГЮИ, 2001. – 212 с.
10. Москаленко, И.В. Сущность и значение нотариата [Текст] / И.В. Москаленко // Нотариус. – 2002. – № 5. – С. 5-9.
11. Москаленко, И.В. Нотариат [Текст]: модель юрисдикции. Превентивный правоохранительный механизм реализации гражданского права / И.В. Москаленко. – М.: 2007. – 116 с.
12. Бекетов, О.И. О понятии и системе правоохранительных органов РФ [Текст] / О.И. Бекетов, В.Н. Опарин // Полицейское право. – Омск: Сибирский юридический университет, 2005. - № 1. – 47 с.

DOI:10.54834/16945220_2023_1_163

Поступила в редакцию: 13.11.2022 г.

УДК: 342.591

Пазылова М.Н.

аспирантка Межд. универ. имени К.Ш. Токтомаматова, Кыргызская Республика

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТ ИНСТИТУТУНУН ТҮЗҮЛҮШҮНҮН ТАРЫХЫЙ АСПЕКТТЕРИ ЖӨНҮНДӨ

Бул жумушта изилдөөнүн предмети болуп Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызмат институтунун түзүлүшүнүн тарыхый аспекттери эсептелинет. Изилдөөнүн максаты – Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызмат системасындагы коомдук көрүнүштөрдү жана процесстерди талдоо, мамлекеттик кызматчыларды кесиптик даярдоого сунуштарды иштеп чыгуу. Изилдөөлөрдө маалыматы талдоо, башкаруу ишин илимий уюштуруу методдору колдонулду. Изилдөө процессинде Кыргыз Республикасынын заманбап саясий жана экономикалык реалдуулуктарында иштөөгө жөндөмдүү мамлекеттик кызматкерлерди даярдоо маселелери сунушталды. Мамлекеттик кызматты реформалоо менен тыгыз байланышкан Кыргыз Республикасында мамлекеттик башкарууну түзүү жана кайра түзүүнү талдоонун негизинде кадр саясаты илимий жактан негизделген болушу керектиги белгиленди. Мамлекеттик кызмат жана мамлекеттик башкаруу өлкөнүн фундаменталдык юридикалык-илимий изилдөөлөрүндө терең өзгөрүүлөргө муктаж экендиги көрсөтүлдү. Мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө ар кандай кызматтарды ээлөө үчүн жарамдуулуктун башкы критерийи болуп дүйнөлүк стандарттардын деңгээлинде кадрларды кесиптик даярдоо зарылдыгы белгиленди. Изилдөөлөрдүн жыйынтыктары мамлекеттик аппараттын кадрларын даярдоодо, кайра даярдоодо жана квалификациясын жогорулатууда колдонууга сунушталат.

Негизги сөздөр: мамлекеттик башкаруу; мамлекеттик кызмат; өз алдынча башкаруу; мыйзамдуулук; коомдук көзөмөл; мамлекеттик кызматкердин юридикалык жоопкерчилиги.

ОБ ИСТОРИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

В данной работе предметом исследования является исторические аспекты становления института государственной службы в Кыргызской Республике. Цель исследования – анализ общественных представлений и процессов в системе государственной службы и разработка рекомендаций к профессиональной подготовке государственных служащих. В исследованиях использованы методы анализа информации, а также методы научной организации управленческого труда. В результате исследований выявлены первоочередные задачи подготовки государственных служащих, способных работать в современных политических и экономических реалиях. На основании анализа процессов преобразования государственного управления в Кыргызской Республике, выявлено, что кадровая политика должна быть научно обоснованной. Определено, что государственная служба и государственное управление нуждается в реформировании на основе юридически-научных исследованиях. Главным критерием пригодности для занятия той или иной должности в сфере государственного управления становится профессиональная подготовка кадров на уровне мировых стандартов. Полученные результаты рекомендуются к использованию в организациях подготовки, переподготовки, и повышение квалификации кадров государственного аппарата.

Ключевые слова: государственное управление; государственная служба; самоуправление; законодательство; общественный контроль; юридическая ответственность государственного служащего.

ON THE HISTORICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF THE INSTITUTE OF PUBLIC SERVICE IN THE KYRGYZ REPUBLIC

In this paper, the subject of the study is the historical aspects of the formation of the institute of public service in the Kyrgyz Republic. The purpose of the study is to analyze public perceptions and processes in the public service system and develop recommendations for the professional training of civil servants. The research uses methods of information analysis, as well as methods of scientific organization of managerial work. As a result of the research, the priority tasks of training civil servants capable of working in modern political and economic realities have been identified. Based on the analysis of the processes of transformation of public administration in the Kyrgyz Republic, it was revealed that the personnel policy should be scientifically sound. It is determined that the civil service and public administration needs to be reformed on the basis of legal and scientific research. The main criterion of suitability for a particular position in the field of public administration is the professional training of personnel at the level of world standards. The obtained results are recommended for use in organizations of training, retraining, and advanced training of personnel of the state apparatus.

Keywords: public administration; public service; self-government; legislation; public control; legal responsibility of a civil servant.

Кыргызстан, выстраивая модель демократического правового государства, идет по пути поиска оптимальной модели госуправления, адекватной проводимым экономическим, политическим и социальным преобразованиям. Процесс формирования новой модели госуправления неразрывно связан с реформой государственной службы.

Бесспорно, в Кыргызстане актуализируется вопрос о новом поколении управленческих кадров – государственных служащих. На это и нацелена новая Концепция государственной кадровой политики.

Следует отметить, что кадровая политика должна быть научно обоснованной. Госслужба, как и госуправление, нуждается в глубоких переменах и, что наиболее актуально, в фундаментальных научных исследованиях, которых в юридической науке страны не так много.

Одной из характерных черт государственно-служебных отношений является то, что они регулируются нормами административного, конституционного, трудового, финансового и других отраслей права Кыргызской Республики (КР), которые призваны обеспечивать эффективность работы госорганов, профессионализм и компетентность, оперативность и преемственность в управлении делами государства, устойчивость основ и целостность государственности КР, защиту прав и интересов всех слоев населения.

Следует отметить, что для возникновения и развития государственно-служебных отношений, до решения вопросов, связанных с замещением должности и осуществлением госслужащими полномочий, необходимо:

- определить систему госорганов и их внутреннюю (организационно-штатную) структуру;
- дополнить перечень госдолжностей и классифицировать их по категориям и группам;
- доработать объем полномочий и функций по каждой должности, а также квалификационные требования к госслужащим, замещающим эти должности (по образованию, стажу и опыту работы по специальности и т.д.). Все отмеченное, конечно, нашло закрепление в Конституции КР [1] и в текущем государственном служебном законодательстве КР и начинает реализовываться на практике.

При определении правового положения госслужащего как участника государственно-служебных отношений в законодательстве устанавливаются:

- права, обязанности и гарантии;
- ограничения, связанные с госслужбой;
- поощрения и ответственность.

Также важно отметить, что правовыми нормами регулируются вопросы прохождения службы, в ряду которых:

- поступление на госслужбу;
- способы замещения вакантных должностей;
- аттестация госслужащего;
- присвоение классов чинив;
- прекращение госслужбы.

Конечно, следует учитывать, что с фактическими обстоятельствами связывается возникновение, изменение или прекращение государственно-служебных отношений. Необходимой предпосылкой реализации государственно-служебных отношений является определение конкретных госорганов и должностных лиц, которым предоставляется право осуществлять прием граждан на госслужбу, а также назначать и перемещать их в должностях, присваивать им классные чины (воинские звания, дипломатические ранги) при нахождении на госслужбе в КР.

Важным аспектом также выступает работа с кадрами госуправления – осуществление государственной кадровой политики (далее ГКП), т.е. совокупности принципов и норм, которыми руководствуется государство при подборе и расстановке в должностях, подготовке, переподготовке и перемещении госслужащих.

Кадровая политика, осуществляемая в КР, закрепляется в законах других нормативно-правовых актах (НПА), посредством которых реализуется в жизнь. Они должны быть максимально близки к реальной жизни. Успех кадровой политики прямо зависит от качества госаппарата, от исполнения законодательства, от исполнительской дисциплины.

Не менее значимой предстает работа с кадрами госуправления, обусловленная созданием стройной, непротиворечивой системы органов, обеспечивающих управление госслужбой на всех уровнях.

Эта система, как известно, включает в себя центральные и местные органы госвласти и управления, которая решает задачи:

- подготовки проектов НПА и претворения в жизнь их требований по вопросам госслужбы;
- проведения конкурсов на замещение вакантных госдолжностей госслужбы;
- аттестаций и государственных квалификационных экзаменов;
- статистического и персонального учета госслужащих;
- прогнозирования и планирования потребностей в кадрах госорганов и др.

Важно также отметить, что огромное значение приобретает организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров госаппарата. Наличие достаточного количества профессиональных чиновников для органов госвласти – залог успехов в решении задач и функций государства. Эту задачу призвана решать Академия управления при Президенте КР. Справедливости ради надо отметить, что делается в этом направлении немало.

Без госуправления, и, следовательно, без госслужащих не обходится ни одна страна в мире. На текущий момент в КР закладываются основы правового государства. Именно поэтому госслужащим принадлежит важнейшая роль в решении задач укрепления государственности Кыргызстана и реформирования общества на основах демократического права.

Так, под государственностью понимают властную правовую упорядоченность общественных отношений, поведения и действий людей, их организаций, объединений. Конкретные формы государственности разнообразны, поскольку зависят от уровня развития страны, общественного строя, исторического пути, формы государства, национальных особенностей и традиций. Кыргызстан в указанном контексте предполагает поиск собственной модели общественного и государственного развития.

Необходимо различать элементы, составляющие суть государственности.

- государственный строй, режим, характер политической власти и форма государства;
- государственный аппарат, механизм власти, управления и правосудия;
- кадры, приводящие в движение данный механизм;
- государственная идеология.

При помощи законов, программ, концепций развития и функционирования аппарата указанные элементы придают динамику всему обществу, его целенаправленность, согласованность и позитивную результативность развития.

Действительно, через госслужащих осуществляются задачи и функции государства, которые представляют собой государство, поскольку ими выполняются официальные функции официальных органов. От них зависят ход реформ, наведение порядка при исполнении законов, преодоление коррупции, захлестнувшей многие госорганы, обеспечение гарантированных Конституцией КР прав и свобод [1].

Корпус госслужащих – важнейший гарант их необратимости. Бесспорно, в КР закладывается фундамент правовой государственности, которое должно представлять собой систему органов и институтов, обеспечивающих нормальное функционирование гражданского общества на основе права, защиты прав и свобод каждого, подъем экономики, духовный и культурный прогресс народа и всего кыргызстанского общества.

Необходимо также отметить, что в развитых странах госслужащий – это чиновник, получивший специальное административное образование. Современная действительность КР актуализирует новации в подходах в решении кадровых проблем, особенно в органах исполнительной власти. Как нам представляется, кадровое обновление, деполитизация, повышение профессионализма и компетентности должны стать главными направлениями кадровой политики.

Несомненно, и то, что рыночная экономика кардинально изменила отношения между органами исполнительной власти и подведомственными структурами. У последних, расширились рамки самостоятельности, появилась возможность принимать самостоятельные единоличные решения, что поставило задачу изменения стиля руководства и его результативности.

Кыргызстану, как и другим государствам СНГ, по сути, достался корпус госслужащих, воспитанных на советских традициях максимальной централизации власти и административно-командной системы. С другой стороны, с 1991 г. в сферу госуправления пришло немало людей, не имеющих специальных профессиональных знаний и навыков.

В качестве исторической справки отметим, что традиционно в СССР госаппарат формировался из числа лиц с инженерным образованием. Это были руководители предприятий, их структурных подразделений, которые при наличии организаторских способностей, переводились затем в ранг организаторов общества, проходя через должности в партаппаратах на местах и, возвышаясь до руководителей центральных госорганов в КР.

Между тем, персонал госуправления разных стран состоит преимущественно из лиц с гуманитарным образованием, особенно с юридическим и экономическим. Более того, в последнее время двойное гуманитарное образование и ученые степени становятся нормой для развитых стран. Люди с инженерным образованием в госаппарате работают преимущественно в сфере эксплуатации компьютерной технологии, средств связи, ИКТ.

В условиях рыночных отношений любые задержки в организации высококачественной системы рыночно ориентированных кадров приведут к большим трудностям в будущем. Без необходимого количества соответствующих работников экономическая реформа и экономический подъем будут замедлены. Следовательно, важно признать, что создание рыночной экономики требует поддержки со стороны эффективной госслужбы, которая координирует, предоставляет необходимые «услуги», а не сдерживает рост частного бизнеса.

Поэтому одним из элементов кадровой работы должна стать всесторонне обоснованная оценка конкретного работника как необходимое условие предотвращения ошибок в отборе и рациональном использовании персонала госуправления. Также актуализируется в последнее время вопрос разработки механизма замещения управленческих должностей, соответствующие специфике конкретного вида деятельности и новым условиям хозяйствования (назначение, выборность, конкурс, контрактная форма найма и др.).

Определенная работа в этом направлении ведется, но предстоит еще очень много сделать. Так, целенаправленное развитие профессиональных возможностей требует планирования служебной карьеры с использованием стажировок в должности, ротации, участия в разнообразных целевых проблемных группах, проектах и программах. Вместе с тем, на практике существует уверенность, что главное состоит в получении назначения на должность, а затем уже сама должность придаст назначенному лицу авторитет, обяжет справляться со своими обязанностями. Конечно же, это заблуждение, поскольку на госдолжности важен реальный авторитет, а далеко не формальный статус самой должности.

Можно также полагать, что необходима действенная система моральных и материальных стимулов, заинтересовывающих как специалиста, так и руководителей органов госуправления в высоком уровне профессионализма, деловой активности, добросовестности и работоспособности. Нужно и дальше развивать центры подготовки молодых специалистов для управленческой и предпринимательской деятельности. Также считаем необходимым долгосрочные государственные и отраслевые программы формирования управленческого персонала, базирующиеся на анализе и прогнозе его качественного состава и структуры, которые должны коррелировать с задачами реформы, переменами в объектах управления, учитывать национальные и местные факторы. К числу таких программных документов следует отнести Концепцию государственной кадровой политики Кыргызской Республики [2]. Успешное решение этих программ, безусловно, позволит положительно решить множество кадровых проблем.

Отметим, что с момента принятия Временного положения «Об основах государственной службы в КР», утвержденного Указом Президента Кыргызской Республики от 14 июня 1996 г. № 202 прошло вот уже как 26 лет. В указанном НПА нашли отражение изменения, происшедшие в государственном устройстве суверенного Кыргызстана, демократические принципы, закрепленные в Конституции КР [1].

Этот документ стал промежуточным НПА в становлении новой, по своему содержанию, госслужбы Кыргызстана. Временное положение сыграло немалую роль в обеспечении более эффективной деятельности органов власти, повышении компетентности и оперативности госуправления. Более того, этим НПА было впервые введено деление служащих на «государственных» и «негосударственных». Однако, именно это деление и породило много проблем правового, экономического и психологического характера, которые предстоит еще решать.

Так, в период с 1996 по 1998 гг. шел интенсивный процесс разработки нормативно-правового массива, который должен был составить основу будущего базового государственно-служебного законодательного акта. В этот период был принят ряд НПА, регулирующих госслужбу в КР. К числу таких актов относились:

– Положение «О комиссии по административной реформе при Правительстве КР», утвержденное постановлением Правительства КР от 20 декабря 1996 г. № 610.;

– Положение «О контрактной форме замещения госдолжностей», утвержденное постановлением Правительства КР от 2 октября 1996 г. № 454;

–Протокольное старшинство высших должностных лиц в КР, утвержденное распоряжением Президента КР от 4 декабря 1996 г. № 388;

–Положение «О дисциплинарной ответственности госслужащих в КР», утвержденное постановлением Правительства КР от 2 октября 1996 г. № 451;

–Положение «О юридической службе органов госуправления и организаций», утвержденное постановлением Правительства КР от 13 дек. 1998 г. и др.

Таким образом, был наработан опыт проведения реформы госуправления и госслужбы, была сформирована нормативно-правовая база госслужбы в КР.

Указанные выше документы, имеющие общенациональное, общегосударственное значение стали основой для реформирования всей системы госслужбы, появилась реальная концепция для проведения реформ. Закономерным явилось и принятие 23 нояб. 1999 г. Закона КР «О государственной службе» [3], который стал базовым для всего государственно-служебного законодательства.

Указанными правовыми актами были определены цели, задачи реформы, основные этапы и направления ее реализации, госорганы и должностные лица, ответственные за ее проведение.

Вскоре после принятия Закона КР «О государственной службе» был принят целый пакет НПА, направленный на конкретизацию, детализацию и реализацию на практике положений данного закона.

Таким образом, проведение реформы госуправления и госслужбы в КР осуществляется на существенной законодательной базе. Говорить о конкретных сроках завершения реформы госслужбы сложно. К примеру, начавшийся во многих европейских государствах после второй мировой войны процесс реформы государственной службы продолжается и по сей день.

Положительный исход реформ государственного управления и государственной службы зависит от многих факторов политического, экономического, социального, правового и образовательного характера. Замысел реформы заключается в том, чтобы:

–образовать корпус госслужащих;

–осуществлять порядок и управление, не нарушая прав и свобод граждан. Следовательно, логично признать, что наиболее важной задачей на данном этапе должно стать создание профессионального чиновничества, компетентного и профессионального, т.е. категории служащих, выполняющих госфункции с четко установленным в специальных законах статусом [4].

К примеру, зарубежный опыт проведения реформ госслужбы показывает, что реформы носят длительный характер в зависимости от происходящих перемен в экономике, политике, социально-культурной сфере. На это надо ориентироваться и КР. Вместе с тем, крайне важно определить пределы реформирования госслужбы, что подразумевает подготовку и практическую реализацию следующих аспектов:

–Учреждение и функционирование специализированной структуры, которая должна отвечать за реформирование госслужбы и во всех ветвях власти.

–Обновление НПА о государственной службе и определение этапов их реализации.

–Законодательное закрепление основных принципов построения и функционирования госслужбы и особенно, принципа рангов должностей.

–Установление статуса госслужащего.

–Систематизация и унификация процесса прохождения госслужбы.

–Формирование и дальнейшее развитие единой системы госслужбы КР.

–Обеспечение социального контроля над служащими госаппарата в целях предупреждения административного произвола и нарушения прав [5].

Отметим, что формы и способы решения этих аспектов предстоит детализировать и закрепить в законодательстве. Главное, чтобы социальный контроль не привел к вмешательству общественных организаций и партий в деятельность госаппарата, поскольку подобное смешение может привести к нарушению положений Основного закона КР и другим негативным последствиям в практической деятельности госслужащих.

Анализ сложившейся кадровой ситуации свидетельствует о наличии множества негативных

тенденций, препятствующих развитию управленческих кадров: это и бессистемность в обучении кадров, снижение и отсутствие интереса к повышению квалификации со стороны самих госслужащих, рост правового нигилизма и политическая ангажированность ряда работников органов госвласти.

Именно поэтому большая роль в процессе реформы госслужбы принадлежит вузам по подготовке, переподготовке и повышению квалификации госслужащих, поскольку от их нормального функционирования зависит кадровая политика.

Целесообразно также отметить, что в странах с развитой экономикой и высокой общей культурой существуют специальные вузы, занимающиеся подготовкой специалистов для работы в органах госвласти, которые представляют элиту, способную занимать самые важные госдолжности. К примеру, в ФРГ таким учреждением является Высшая школа Административных наук, во Франции – Национальная административная школа, в Англии – колледж гражданской службы, обеспечивающий переподготовку госслужащих высокого уровня, в том числе и для работы в международных организациях. В США имеются школы госуправления, например, Школа им. Кеннеди при Гарвардском университете. Большинство выпускников обучается по специальности «Государственное управление» и по окончании работают в США на муниципальном уровне, уровне штатов и федеральном уровне [6].

Госслужащие КР нуждаются в серьезнейшей теоретической подготовке, в овладении сложнейшим инструментарием работы в условиях демократии, качественно новой политической культуры.

Госслужба должна быть организационно отлажена, законодательно обеспечена и укомплектована специалистами высшей квалификации, способными анализировать происходящие процессы, видеть перспективу реформ, обеспечивать проведение в жизнь принятых решений.

В условиях многопартийной системы и политического плюрализма госслужба КР должна выстраиваться на иных принципах, чем это было в прошлом. В настоящее время у нас нет еще профессии чиновника, тогда как во многих странах – это профессионал, получивший специальное административное образование. Как уже было отмечено, в СССР управленческие кадры готовились в системах партшкол, и кадровая политика КПСС создавала номенклатуру не столько госслужащих, сколько партийных функционеров, которые придерживались корпоративно-партийной идеологии и защищали интересы КПСС. В настоящее время, как ранее нами было отмечено, переподготовкой и повышением квалификации кадров успешно занимается Академия управления при Президенте КР.

Выводы:

1. Выявлено, что выступая в качестве комплексного социально-правового института - государственная служба с каждым годом все больше привлекает внимание ученых юристов, политологов, экономистов, философов, социологов;
2. Определено, что одной из причин запоздалого принятия Закона Кыргызской Республики «О государственной службе» явилась недостаточность научно-теоретической базы государственной службы;
3. Предложено необходимость решения проблем с совершенствованием и развитием государственного управления и государственной службы в Кыргызской Республике на научной основе, путем привлечения ученых - юристов.

Список литературы:

1. Конституция Кыргызской Республики (всенародным голосованием) 11 апреля 2021 г. (Введена в действие Законом КР от 5 мая 2021г) [Электронный ресурс] // Нормативные правовые акты «Конституция КР». – Бишкек: Печатные издания Республиканские газета «Эркин-Тоо», 2021. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112213?cl=ru-ru>. – Загл. с экрана.
2. Закон КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 27 октября 2021 года № 125 (в редакции Законов КР от 18 января 2022 года №4, 6 июня 2022 года №41) [Электронный ресурс] // Нормативные правовые акты. – Бишкек: Печатные издания Республиканские газета

- «Эркин-Тоо», 2021. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/properties/ru-ru/112303/40>. – Загл. с экрана.
3. Указ Президента КР «О новой государственной кадровой политике» от 29.01.2021г. [Электронный ресурс]. – Бишкек, 2021. – Режим доступа: <http://www.president.kg/ru/arhiv/2021/1/29/>. – Загл. с экрана.
 4. РЕЕСТР политических и специальных государственных должностей Кыргызской Республики [Текст] (в редакции указов и.о. Президента КР от 24 мая 2005 года УП N 189, 30 сентября 2005 года УП N 417, 10 октября 2005 года УП N 446. Утвержден Указом и.о. Президента КР от 21 апреля 2005 года N 130 (Утратил силу). На данный момент действует Указ Президента КР от 31 января 2017 года УП № 17 «Об утверждении Реестра государственных и муниципальных должностей КР».(В редакции Указов Президента КР от 9 февраля 2018 года УП № 21, 28 июня 2018 года УП № 145, 30 октября 2018 года УП №218, 6 декабря 2019 года УП №168, 12 февраля 2020 года УП № 36, 10 апреля 2021 года УП № 85, 7 мая 2021 года УП № 135, 3 июня 2021 года УП №249, 7 июня 2021 года УП №257, 18 октября 2021 года УП № 465, 22 октября 2021 года УП № 476, 22 октября 2021 года УП № 477, 31 декабря 2021 года УП №588, 26 февраля 2022 года УП № 64, 30 августа 2022 года УП № 297). – Бишкек, 2022.
 5. Дуйсенов, Э.Э. Правовые проблемы реформирования государственного управления (Республика Казахстан и Кыргызская Республика) [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук. / Э.Э. Дуйсенов. – Алматы, 2003. – 54 с.
 6. Американская система управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://operonale.ru/upravleniepersonalom/upravlenie-personalom-upravleniepersonalom/amerikanskaya-sistemaupravleniya-personalom-kakovy-glavnyeplyusy.html>. – Загл. с экрана.

DOI:10.54834/16945220_2023_1_169

Поступила в редакцию: 13.11.2022 г.

УДК: 342.591

*Дуйсенов Е.Э.**д.ю.н., профессор Казахского национ. универ. им. Аль-Фараби, Республика Казахстан**Пазылова М.Н.**аспирантка Межд. университета имени К.Ш. Токтомаматова,**Кыргызская Республика*

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТ ИНСТИТУТУН ӨНҮКТҮРҮҮ ЖАРАЯНЫНДАГЫ ЖАЛПЫ ТЕОРИЯЛЫК АСПЕКТТЕР

Бул жумушта изилдөөнүн предмети болуп Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызмат институтун өнүктүрүү жараянындагы жалпы теориялык аспектер эсептелинет. Изилдөөнүн максаты - Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызмат системасындагы коомдук процесстерди талдоо жана натыйжалуу мамлекеттик башкаруунун жолдорун сунуштоо. Изилдөөлөрдө маалыматы талдоо, мамлекеттик башкаруу системасындагы уюштуруу методдору колдонулду. Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызмат институтунун ишмердүүлүгүндө мамлекеттик аппаратты этап-этабы менен реформалоо зарылдыгы белгиленген. Изилдөөлөрдүн натыйжасында мамлекеттик кызматкерлерди тандоодо кесиптик даярдоо, сапатын жана алардын юридикалык жоопкерчилигин жогорулатуу чаралары сунушталган. Ошондой эле үзгүлтүксүз өз квалификациясын жогорулатуу, зарыл болгон укуктук жана башка атайын билимдерге ээ болууга тийиш болгон башкаруу ишин илимий уюштуруунун методдорун өздөштүрүүсү көрсөтүлгөн. Кыргыз Республикасында мамлекеттик кызмат институтун өнүктүрүү үчүн кадрдык потенциалды туура кесиптик даярдыкта жүргүзүү жана пайдалануу сунуштары берилген.

Негизги сөздөр: мамлекеттик башкаруу; мамлекеттик кызмат; мыйзамдуулук; социалдык жана коомдук көзөмөл; мамлекеттик кызматчынын юридикалык жоопкерчилиги.

ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

В данной работе предметом исследования является общетеоретические аспекты развития