

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

БАЗАКЕЕВА Кундузгуль Жаманчаевна

кандидат политических наук, доцент

декан факультета государственного и муниципального управления

Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына

г. Бишкек, Кыргызстан

В данной статье рассматриваются проблемы и перспективы развития государственной гражданской службы Кыргызской Республики. Суверенному Кыргызстану уже 30 лет. Сегодня можно с уверенностью сказать о том, что в Кыргызской Республике динамично развивается институт государственной службы. Создана необходимая нормативно-правовая база, соответствующая сегодняшним реалиям. Но, несмотря на эти усилия имеются некоторые проблемы, от решения которых зависит успех, проводимых реформ. Тем более, после принятия в 2021 г. новой Конституции Кыргызской Республики важным направлением в сфере государственного управления должно стать реформа государственной службы, его приведения в соответствии потребностям общества.

Ключевые слова: государственное управление, государственная гражданская служба, гражданское общество, институт государственной службы, реформирование, повышение квалификации, компетентность, обучение.

С принятием новой Конституции Кыргызской Республики произошли существенные изменения в политическом и социально-экономическом развитии страны, определились новые подходы и методы в государственном управлении. Новый курс государства направлен на устойчивое развитие страны, на усиление роли гражданского общества, на развитие экономики страны. Для эффективной реализации государственной политики нужна сильная, профессиональная государственная служба с высокопрофессиональным персоналом и передовыми управленческими технологиями.

Основным и важным направлением реформирования государственной гражданской службы в Кыргызской Республике сегодня должно стать приведение государственной гражданской службы в соответствие с потребностями демократического развития страны. Функционирования рыночной экономики в Кыргызстане, создание современной политической системы и гражданского общества зависит от состояния государственной службы Кыргызской Республики. Несомненно, результаты во многом зависят от знания существующих проблем в сфере государственного управления и государ-

ственной службы, от правильной постановки стратегических целей и тактических задач, а также политической воли, решительности, стойкости государственных служащих и их способности преодолевать препятствия на пути реализации реформ [1].

В связи с этим, прежде всего, необходимо уточнить стратегическую цель реформирования государственной службы Кыргызской Республики.

Сегодня государственное управление в Кыргызстане является центральным звеном общественного развития, но в будущем ядром государственного управления должно быть гражданское общество, которое еще нужно развивать и укреплять. А без реформирования политической системы, без реформирования государственной службы, гражданское общество не сможет выполнять функции государства, а следовательно не будет эффективным и конкурентоспособным.

Кыргызстан сегодня подходит к новому этапу развития современного государства, и весь имеющийся потенциал направляет для решения масштабных общегосударственных задач, ставит долгосрочные амбициозные цели для реформирования государственного управления, в том числе и реформирование

государственной службы.

В этой связи, направление реформирования государственной службы должно быть направлено, прежде всего, на повышение эффективности государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства. Это должно быть общей и стратегической целью.

С момента обретения независимости Кыргызской Республикой прошло немало времени. Становление института государственной службы началось еще в 1996 г., когда, впервые принято Временное положение о государственной службе. За эти годы проделана большая работа по построению института государственной службы. А именно, создана правовая база гражданской службы, которая регламентируют принципы ее построения и функционирования, реализацию кадровой политики [2].

Во-вторых, государственная должность законодательно разделена на политическую государственную должность и административную государственную должность.

В-третьих, введено правило конкурсного отбора на вакантные административные должности как один из элементов обеспечения принципа гласности и равного доступа к государственной службе.

В-четвертых, определена классификация и утвержден Реестр государственных должностей, введены классные ставки, разработаны требования к этике поведения, аттестация, оценка государственных служащих посредством квалификационных экзаменов. Кроме того, разработаны и приняты акты, направленные на предупреждение коррупции на государственной службе, введены обязательные правила декларирования доходов и имущества государственных служащих. Все эти меры позволили решить важнейшие вопросы правового обеспечения государственной службы как профессиональной среды и социально-правового института.

Несмотря на создания правовой базы, определения порядка поступления на государственную гражданскую службу и продвижения по ней, все еще существуют некоторые проблемы.

Эти проблемы связаны со следующими

основными недостатками:

- высокий уровень коррупции, протекционизма, местничества и других негативных явлений в органах государственной власти;

- система оплаты труда и социальных гарантий государственных служащих, не отвечающая современным условиям;

- низкий уровень компетентности, профессионализма и владения современными достижениями научно-технического прогресса государственных служащих;

- низкое качество подготовки в вузах, не способствующее набору квалифицированных государственных служащих, а также уровень подготовки государственных служащих, не отвечающий современным потребностям государственной службы.

Основными препятствиями в модернизации государственной службы остаются коррупция и другие негативные явления, устранение которых требует:

- совершенствования механизмов обеспечения прозрачности и объективности действующей системы конкурсного отбора государственных гражданских служащих;

- легализация дополнительных методов изучения профессиональных и личностных качеств граждан, поступающих на государственную гражданскую службу, а также действующих государственных служащих, в том числе психометрического тестирования, полиграфии, что позволит предупредить и выявить коррупционные и иные правонарушения;

- ввести электронный формат подачи деклараций государственными служащими, механизмы проверки их подлинности, а также правовые нормы, усиливающие ответственность за нарушение установленных законодательством требований в этой сфере;

- внести в законодательство норму, предусматривающую пожизненный запрет на увольнение государственных служащих с государственной службы за коррупционные правонарушения;

- создавать необходимые условия для работы общественных наблюдательных советов при государственных органах, не допускать в их деятельности принятия коррупционных решений, нарушения прав граждан или ухудшения жилищных условий;

– внедрить прозрачные механизмы отчетности государственных органов об использовании финансовых ресурсов;

– разработка и внедрение антикоррупционных, профилактических и образовательных программ в государственных органах, охватывающих правовые и морально-этические аспекты государственной службы;

– пересмотреть существующий Кодекс этики государственных служащих Кыргызской Республики, устанавливающий стандарты, которым необходимо следовать при исполнении своих обязанностей.

Одним из основных условий успешной реформы государственной службы является формирование нового поколения квалифицированных кадров.

Для этого необходимо разработать и узаконить следующие механизмы:

1. Обеспечение устойчивости и карьерных возможностей профессиональных и добросовестных государственных служащих.

2. Для впервые поступающих на государственную гражданскую службу вернуть порядок конкурсного отбора.

3. Добиться проведения прозрачного и объективного конкурсного отбора кандидатов на государственную службу, которая позволит привлекать профессиональных, компетентных, интеллектуальных, ориентированных на честную и эффективную работу специалистов.

4. Внедрить механизмы понижения в должности или увольнение государственных служащих в случае неоднократных низких оценок по результатам их профессиональной деятельности.

5. Обучение государственных служащих должно проходить на основе объективного изучения и анализа их потребностей.

6. Расширение возможности стажировки государственных служащих за рубежом, с сохранением занимаемой должности и заработной платы.

7. Для многих государственных служащих важнейшей мотивацией поступления на государственную службу являются перспективы самореализации и общественного признания. На этой основе необходимо создать систему последовательного, адекватного поощрения и поощрения государственных служащих за безупречную службу.

Процесс перехода и продвижения государственного служащего на государственную службу должен быть системным, социально справедливым и прозрачным, основанным на профессиональных достижениях и заслугах государственного служащего. Следует усовершенствовать подход к созданию и использованию государственных служащих как эффективного механизма повышения их дееспособности, повышения их дееспособности, обеспечения преемственности и преемственности государственной службы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Арабаев Ч.И.* Государственная служба Кыргызской Республики: становление и развитие // Вестник Академии управления при Президенте Кыргызской Республики. – 2011. – № 13. – С. 3-10.
2. *Болотбаев А.А.* Модернизация государственной службы Кыргызской Республики и обучение государственных служащих // Вестник Академии управления при Президенте Кыргызской Республики. – 2011. – № 13. – С. 20-3.
3. Основы государственного и муниципального управления Кыргызской Республики / под общ. ред. А.Т. Насырова. Учебник. – Бишкек, 2017. – 254 с.
4. *Темирбаев К.Т.* Государственная служба Кыргызстана: становление, развитие и обновление. – Б.: Учкун, 2008. – 136 с.
5. *Шерипов Н.Т.* Государственная гражданская служба Кыргызской Республики (административно-правовое исследование): автореф. дис. ... д-ра юридич.наук. – Тюмень, 2011. – 47 с.

STATE CIVIL SERVICE OF THE KYRGYZ REPUBLIC: PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

BAZAKEEVA Kunduzgul Zhamanchaevna

PhD in Political Sciences, Associate Professor

Dean of the Faculty of State and Municipal Administration

J. Balasagyn's Kyrgyz National University

Bishkek, Kyrgyzstan

This article discusses the problems and prospects for the development of the state civil service of the Kyrgyz Republic. Sovereign Kyrgyzstan is already 30 years old. Today we can say with confidence that the institution of public service is dynamically developing in the Kyrgyz Republic. The necessary regulatory and legal framework has been created, corresponding to today's realities. But, despite these efforts, there are some problems, the solution of which depends on the success of the ongoing reforms. Moreover, after the adoption in 2021 of the new Constitution of the Kyrgyz Republic, an important area in the field of public administration should be the reform of the civil service, bringing it in line with the needs of society.

Key words: public administration, public civil service, civil society, public service institution, reform, advanced training, competence, training.
